

# Henkilöstö- raportti 2021

---

## Sisällys

1.	SOSTERI.....	5
1.1.	Perustehtävä.....	6
1.2.	Sosterin strategia.....	6
2.	ORGANISAATORAKENNE .....	7
2.1.	Tulosalueet .....	7
3.	MUUTOKSET JA UUDISTUKSET .....	9
3.1.	Prosessijohtaminen .....	10
3.2.	Laatu ja potilasturvallisuus .....	12
	Laadunhallinta .....	12
	Potilasturvallisuustyö .....	13
3.3.	Viestintä.....	13
3.4.	Yhteistyö ja verkostoituminen.....	15
4.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE.....	16
4.1.	Henkilöstön määrä - tiedot on otettu 7.2.2022 .....	16
4.2.	Ammattiryhmät - tiedot on otettu 7.2.2022 .....	17
4.3.	Henkilöstökulut tulosalueittain .....	19
4.4.	Henkilöstön rakenne - tiedot on otettu 7.2.2022 .....	20
4.4.1.	Sukupuolijako ja keski-ikä.....	20
4.4.2.	Ikäjakama koko henkilöstöstä .....	21
4.5.	Osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikalajit otettu 8.2.2022.....	22
4.6.	Omais- ja perhehoitajat otettu 7.2.2022.....	23
5.	HENKILÖTYÖVUODET (HTV) .....	24
5.1.	Vuosityöaika eli tehty työpanos .....	24
5.2.	Henkilöstön vuosityöaika työpäivinä ja palkkakustannukset .....	24
	otanta 10.2.2022 .....	24
6.	HENKILÖSTÖN POISSAOLOT .....	35
6.1.	Poissaolopäivät koko henkilöstön osalta - tiedot on otettu 10.2.2022.....	36
6.2.	Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot .....	38
6.3.	Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö .....	39
6.4.	Sairaus, oma ilmoitus poissaolot 1-7 kalenteripäivää .....	42
6.5.	Suomen Terveystalo Oy:n Extranet - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnosiryhmät ja tilastot - otanta 21.2.2022.....	44
6.6.	Työkyvyn tuen toiminta.....	45
6.7.	Korvaavan työn toimintatapa .....	46

7.	ELÄKÖITYMINEN .....	47
7.1.	Eläkkeelle jääneet henkilöt.....	47
7.2.	Vanhuuseläkepoistuma .....	48
8.	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	49
8.1.	Henkilöstön koulutus.....	49
8.1.1.	Koulutuskorvaus .....	49
8.1.2.	Ammatillinen täydennyskoulutus.....	49
8.1.3.	Kaikki koulutukset.....	51
8.1.4.	Esihenkilön hyväksymien koulutusten Kyllä ja Ei valinnat.....	52
8.1.5.	Koulutusraha ja sen käyttö .....	52
8.2.	Tavoitekeskustelut.....	53
8.3.	Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi.....	54
8.4.	Työkierto ja työvierailu.....	54
9.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS, TARVE JA SAATAVUUS .....	55
9.1.	Rekrytointi .....	55
9.1.1.	Tilastoa Kuntarekrystä.....	56
9.2.	Vaihtuvuus tilastoa vakinaisten osalta .....	56
9.3.	Ostopalveluna hankittu työvoima .....	57
10.	HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI .....	58
10.1.	Työterveyshuollonpalvelut .....	58
10.2.	Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuoltoon liittyvät kustannukset ja niitä vastaavat toiminnot.....	59
10.3.	Työhyvinvointi .....	61
10.4.	Muistaminen ja palkitseminen .....	62
10.5.	Henkilökunnan KIVA® -kysely ja suositteluindeksi .....	63
10.6.	Työsuojelu.....	64
10.7.	HaiPron -työturvallisuus- ja veritapaturmailmoitukset .....	65
10.8.	Vahinkotiedot työtaturmista .....	65
10.9.	Työyhteisösovittelu .....	66
10.10.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	66
11.	YHTEISTOIMINTA JA EDUNVALVONTA .....	67
11.1.	Yhteistoiminta .....	67
11.2.	Yhteistyötoimikunnan kokoonpano .....	68
11.3.	Edunvalvonta .....	69
12.	PALKKAUS, KUSTANNUKSET JA INVESTOINNIT .....	70

12.1.	Palkkaus ja palkkarakenne.....	70
12.2.	Palkkarakenne .....	71
12.3.	Palkkakulut ja muut investoinnit .....	72
12.4.	Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot .....	73
12.5.	Työvaatteista ja vaatehuollosta aiheutuneet kustannukset .....	74
13.	TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO .....	75
	Kuvien lähdeosoitteet internetissä: .....	76

## 1. SOSTERI

Tämä henkilöstöraportti on Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän eli Sosterin viidestoista. Sosterin toiminta alkoi 1.1.2007. Tämän toimintakauden henkilöstöä koskevia tietoja verrataan vuoden 2020 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 poikkileikkausajankohtana, joka on siis 31.12.2021.

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.

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

Henkilöstöraportin tarkoituksena on olla henkilöstöjohtamisen apuväline ja antaa hyvä pohja kuntayhtymän luottamushenkilöiden, johdon, esihenkilöiden ja muun henkilöstön väliselle keskustelulle. Tärkeää on myös hyödyntää raportin tietoja henkilöstön työhyvinvoinnin, jaksamisen, osaamisen ja työn tuloksellisuuden edistämässä 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 säädettyistä 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 yliopistosairaatasoisen 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

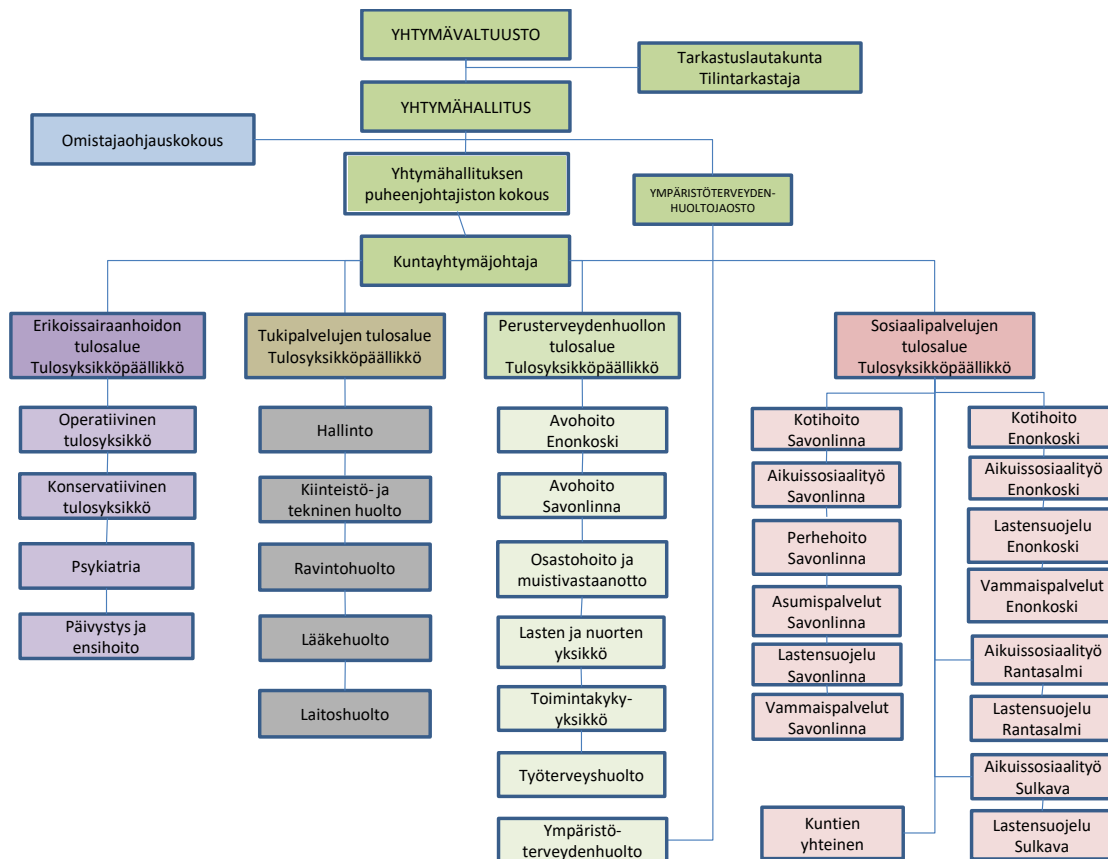
Olemme luotettava ja kilpailukykyinen vaihtoehto kaikille asiakkaillemme Sote – toimialalla. Strategiset tavoitteet:

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

## Talous- ja henkilöstöhallinto

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 erikikäisten työntekijöiden tarpeet
6. ammattihenkilöstö kokee Sosterin veto- ja pitovoimaisena työnantajana

## 2. ORGANISAATORAKENNE



### 2.1. Tulosalueet

#### Erikoissairaanhoidon tulosalue

Savonlinna, Enonkoski, Rantasalmi, Sulkava

#### Perusterveydenhuollon tulosalue

Savonlinna ja Enonkoski

#### Sosiaalipalveluiden tulosalue

Savonlinna, Enonkoski, Rantasalmi ja Sulkava

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

### **Tukipalveluluiden tulosalue (Edellytyspalvelut)**

Tukipalvelut tuottavat sisäistä palvelua koko organisaatiolle.

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.

#### **Erikoissairaanhoito**

Enonkoski, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava

#### **Organisaatiomuutoksia**

Erikoissairaanhoidon tulosalueelta Covid kustannuspaikan nimi muutettiin Tehostettu valvonta ja Päivystys ja ensihoito kustannuspaikan nimi muutettiin Päivystykseksi.

Psykiatrian tulokset siirtyi perusterveydenhuollon puolelle Mielenterveyden ja riippuvuuksien hoitoyksikkö tulokset tulokset.

Psykiatrian vuodeosasto siirtyi 31.5.2021 ja muutti nimensä Mielenterveyden ja riippuvuuksien osastohoidoksi. Myös päihdekuntoutus yhdistyi tähän.

Psykiatrian avohoito siirtyi 1.10.2021 ja sai nimekseen Mielenterveyden ja riippuvuuksien avohoito. Samalla myös mielenterveys Savonlinna ja A-klinikka yhdistyivät tähän.

#### **Etelä-Savon hyvinvointialue**

Etelä-Savon hyvinvointialueen valmistelu aloitettiin. Se oli kuntayhtymähallituksen kokouksessa helmikuussa.

Sote-lakien hyväksymisen jälkeen perustettiin Etelä-Savon hyvinvointialueen väliaikainen valmistelutoimielin (VATE) yhdistyvien alueiden kesken, joka lähti valmistelemaan mm.

hyvinvointialueen organisaatiota, henkilöstön siirtosuunnitelmaa sekä toiminnan ja hallinnon järjestämistä. Lisäksi nimettiin Etelä-Savon hyvinvointialueen valmistelua ohjaavat työryhmät. Kaikkiin työryhmiin osallistui myös sosterilaisia.

Uudet hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023.



## 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 terveystieteiden infektiovastaanoton ja näyttötoimen 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. 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.

### **Tietotekniikan muutoksia**

Joulukuussa 2021 toteutettiin sosiaalihuollon tietojärjestelmä Ypheffican käyttöönotto sekä sosiaalihuollon asiakastiedon Kanta-arkistoon liittyminen. Järjestelmän käyttöönotto toteutettiin huomioiden lainsäädäntöön perustuvan palvelutehtäväuudistuksen edellyttämät vaatimukset.

Uusi ohjelmisto vaati laajan henkilöstön kouluttamisen syksyn aikana. Järjestelmä toteutettiin moniorganisaatiomallina ja sitä käyttävät myös Savonlinnan kaupunki, Rantasalmen kunta ja Sulkavan kunta.

Sosterin rakenneuudistushankkeessa toteutettiin etähoiva- ja etäkuntoutusratkaisuiden käyttöönotto kotihoidon ja kuntoutuksen asiakkailla. Asiakasohjausta ja sähköistä asiointia kehitettiin käyttöönottamalla kansallinen Omaolo-palvelu. Lisäksi oltiin mukana kehittämässä kansallista Sähköisen perhekeskus mallia ja siihen liittyvää tietojärjestelmää.

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

Sähköisessä yhteydenpidossa koko henkilöstön osalta Microsoft Teams korvasi Skype for Business:in. Teams:in kautta hoituivat pikaviestit, keskustelut, pienryhmät sekä kokoukset.

Sopimusten sähköinen allekirjoitustoiminto käyttöönotettiin helmikuussa 2021.

Matkalaskujärjestelmä M2 mobiiliin käyttöönotto aloitettiin. Mobiiliin paikantimen avulla on tarkoitus tehostaa toimintaa ja helpottaa käyttäjän työtä, kun ajetut kilometrit siirtyvät järjestelmään automaattisesti. Yhteys tietojärjestelmään on suojattu ja sitä käytetään vain Sosterin päätelaitteilla.

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

Osaamisen hallinta Taidot-osion käyttöönotto aloitettiin. Tavoitteena on saada koko henkilöstön taidot laajemmin käyttöön, löytää osaajat helposti ja nopeasti, edesauttaa työn sujuvuutta ja työmotivaatiota sekä kartoittaa henkilöstön osaamistarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Taidot-osio mahdollistaa tietojen keräämisen yhteen paikkaan, jolloin siitä on hyötyä sekä Sosterille että tulevalle hyvinvointialueelle.

### **Koronapandemia**

Sosterissa noudatettiin edelleen tarkasti THL:n ohjeistusta.

Pandemiaryhmä kokoontui viikoittain käsittelemään ajankohtaisia korona-asioita ja tiedottamaan niistä henkilöstöä Intrassa.

Rokottaminen jatkui, samoin korona näytteidenotto. Walk In - rokotuspäiviä pidettiin.

Valtakunnallista etätyösuositusta suositettiin - hybridimallilla mahdollisuuksien mukaan esihenkilön kanssa sopimalla.

Kokouskäytäntöä suositeltiin sähköisenä mahdollisuuksien mukaan.

## **3.1. Hankkeet ja prosessijohtaminen**

Vuonna 2021 Sosterissa jatkuivat Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamat hankekokonaisuudet: Soterakenneuudistusta tukeva alueellinen valmistelu -hanke ja Tulevaisuuden sote-keskus -hanke. Näiden hankkeiden avulla on jatkettu hyvää prosessien johtamis- ja kehittämistyötä tavoitteena valmistautua hyvinvointialueen aloittamiseen 1.1.2023. Hankkeiden kehittämistoimenpiteet painottuivat sujuvien perustason palvelujen sekä asiakasrajapinnassa hyödynnettävien digitaalisten kanavien ja palveluprosessien kehittämiseen Sosterin alueella.

Rakenneuudistushankkeessa otettiin käyttöön 11 Omaolo-palvelun oirearviota ja 3 palveluarvioita sekä kehitettiin etähoiva- ja etäkuntoutuspalveluja. Lisäksi hankkeessa osallistuttiin kansalliseen sähköisen perhekeskuksen kehittämiseen sekä KYS-alueen osaamis- ja tukikeskuksen (OT-keskus) kehittämiseen. Hankkeessa toteutettiin moniorganisaatiomallisen SosiaaliEffica -asiakastietojärjestelmän käyttöönotto sekä Effector-tuottajavalvontatyökalun käyttöönotto. Rakenneuudistushankkeen kehittämistoimenpiteisiin osallistui laaja joukko sosterilaisia eri yksiköistä. Hanke päättyi 31.12.2021.

Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeessa kartoitettiin yhdistysten ja Sosterin ammattilaisten välisen yhteistyön kehittämistarpeita sekä suunniteltiin kehittämistoimenpiteitä yhdistysyhteistyön ja asiakasohjauksen vahvistamiseksi. Tärkeänä osana kehittämistä oli uudisrakennuksen yhteyteen suunniteltava yhdistysten, asiakkaiden ja sosterilaisten kohtamispaikkana toimiva niin kutsuttu Kansalaistori ja sen toiminnot. Lisäksi kehitettiin palliatiivisen hoidon kokonaisuutta ja suunniteltiin palliatiivisen yksikön perustamista uudisrakennukseen. Hankkeessa toteutettiin tiedolla johtamisen pilotti tyyppin 2 diabetespotilaiden osalta ja suunniteltiin päihdeasiakkaiden matalan kynnyksen toimipisteen palvelukonseptia. Lisäksi hankkeessa pilotoitiin digilääkäripalvelua, joka jäi pilotin jälkeen osaksi palveluvalikoimaa. Vuonna 2020 toteutettujen suun terveydenhuollon kehittämistoimien vaikutuksia seurattiin henkilöstökyselyn avulla. Syksyllä 2021 käynnistyi osana hanketta THL:n Hyvä vastaanotto -valmennus, jossa kehitetään monialaista vastaanottoa palvelujen saatavuuden

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

parantamiseksi. Lisäksi hankkeessa on koulutettu osaajia nuorten masennusoireilun ehkäisyyn ja hoitoon suunniteltuun IPC-menetelmään ja otettu käyttöön vanhemman itsemyyötätuntoa vahvistava sekä parisuhteen ja perheen vuorovaikutusta tukeva Perhepolku-verkkokurssi. Tulevaisuuden sote-keskus -hanke jatkuu vuoden 2022 loppuun saakka.

Loppuvuonna 2021 Sosteri osallistui uusien valtionavustushankkeiden valmisteluun ja hakuun yhdessä muiden hyvinvointialueen organisaatioiden kanssa. Valtionavustushankkeiden lisäksi Sosterissa käynnistyi työhyvinvointia tukeva Mintissä-hanke (ESR) ja Sosteri oli yhteistyökumppanina tai osatoteuttajana useissa muissa hankkeissa. Sosterin hankehallintoon liittyvistä asioista tehtiin prosessikuvaus ja ohjeet. Yleisille hankeasioille ja kaikki Sosterissa käynnissä olevat hankkeet kokoavalle hankesalkulle perustettiin intraan oma alasivu: Hankkeet ja projektit, jonne hanketietoja päivitetään ja näin turvataan tiedonkulkua henkilöstölle.

Hankkeiden ja prosessien kehittämisen tuloksia on esitelty etäkoulutuksissa /-tapahtumissa, esim. isoissa esihenkilökokouksissa. Joulukuussa 2020 käynnistetty ”Leanisti vuonna 2021” -koulutustapahtuma vaihtoi loppu vuodesta nimensä ”Ketterää kehittämistä” -iltapäiväksi, jossa joka viikko on esillä yksi kehittämistyö ja lean-menetelmä.

Kolmannen ryhmän tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto sote -LeanMaster -koulutus saatiin toteutettua pääosin etäopintoina ja ryhmä valmistui marraskuussa 2021. Sosterin Lean-valmentajien määrä kasvoi tämän koulutuksen myötä noin seitsemään kymmeneen (70). Kaikilla koulutetuilla Lean-valmentajilla on omaa työyhteisöä laajempi kehittämisen vastuualue. LeanMaster -koulutus on edullinen ja hyväksi todettu koulutusmuoto, joka on toteutettu yhteistyössä Samiedun oppisopimustoimiston kanssa. Vuonna 2021 valmisteltiin LeanMaster -koulutetuille lisää Lean -taitoja ja -johtamista kehittävää JyET - johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutusta, joka saatiin käyntiin heti vuoden 2022 alussa. Mukana on noin 20 sosterilaista. Myös tämä koulutus toteutetaan oppisopimuskoulutuksena.

Myönteisenä asiana täytyy vielä todeta, että henkilöstö teki yhteensä 58 kehittämissuositusta tai kehittämistoimenpiteen ilmiäntoita, mikä on 23 enemmän kuin vuonna 2020. Ehdotuksista palkittiin joka kuukausi yksi (1) ehdotus, yhteensä 12.

Palkittujen ehdotusten teemat vaihtelevat ja pitävät sisällään hyvin erilaisia toimintoja, esimerkiksi tehostetun ruokavalion reseptiikan ja annosteluohjeiden päivittäminen, käsidesinfektio-annosteluautomaattien suojakansien kiinnitysklipsien varaosien 3D-tulostaminen, elintapaohjauksen sähköinen asiakaspolku ja sairaalasielunhoidon aktiivisesta ja asiakaslähtöisestä integroimisesta Sosterin kehittämistoimintaan ja verkostoyhteistyöhön.



## 3.2. Laatu ja potilasturvallisuus

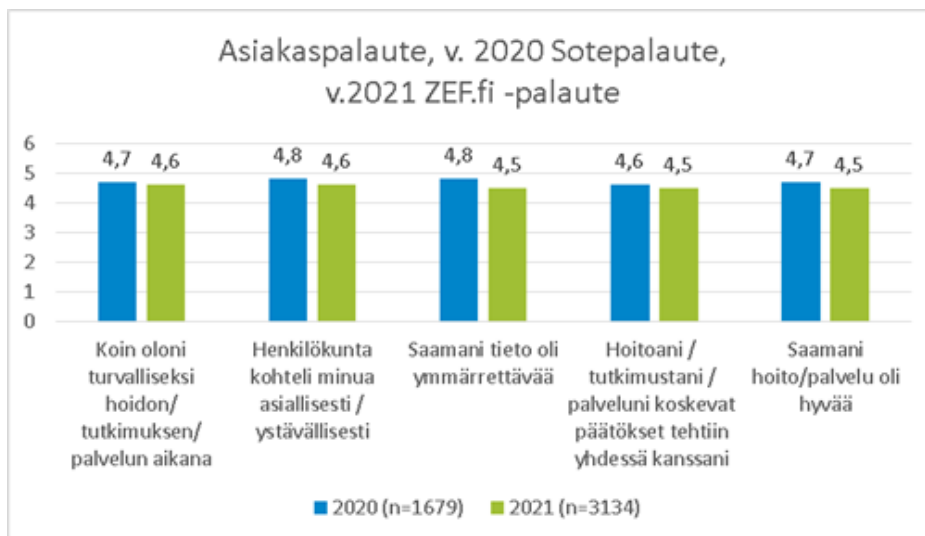
### Laadunhallinta

Yhdistetty laadunhallinta- ja potilasturvallisuussuunnitelman hyväksyttiin vuosille 2021–2022 Sosterin kuntayhtymän hallituksessa 23.3.2021. Samassa kokouksessa hallitukselle esiteltiin edellisenvuoden tilannekatsaus laatuun ja potilasturvallisuuteen.

Sosterissa on ollut vuodesta 2020 alkaen käytössä FCG:n ITE -laadunhallintamenetelmä, jonka sähköisen version kehittämiseen ja pilotointiin Sosteri myös osallistui. ITE -menetelmä on edullinen ja helppokäyttöinen ja sillä mahdollistetaan kaikkien työntekijöiden osallistuminen itsearviointiin. Itsearvioinneista ohjelma tuottaa suotaan raportin onnistumisista ja kehittämistarpeista. Ensimmäinen koko organisaatiota koskeva itsearviointi toteutettiin helmikuussa 2021. Onnistuneiksi asioiksi nousivat: tietosuoja- ja tietoturvakäytänteet, verkostot ja markkinointi. Kehittämiskohteiksi nousivat perehdytys, työhyvinvointi ja työilmapiiri. Seuraava itsearviointi toteutetaan helmikuussa 2022.

Vuonna 2021 toteutettiin henkilöstölle myös KIVA-työhyvinvointikysely, josta enemmän kohdassa 10.5.

Asiakaspalautteen keräämisessä otettiin Sotepalautte -järjestelmän korvaajaksi käyttöön 29.3.2021 Zef-palauttejärjestelmä. Zeffistä saadaan suoraan mm. palvelun suositteleva mittava NPS-luku, joka oli vuonna 2021 Sosterilla + 72, mikä on hyvä tulos (arviointiasteikko -100 - +100).



HappyOrNot -palautetta kerätään Sosterissa edelleen kahdeksan (8) laitteen avulla. Vuoden 2021 aikana annettiin kysymyksen ”Tyytyväisyytesi palveluumme tänään” yhteensä 16 077 vastausta ja niistä 95,2 % osoitti asiakkaiden olleen tyytyväisiä palvelutapahtumaansa. Tarkentavista vaihtoehtoista eniten kiitosta saivat kohtelu ja henkilökunnan asiantuntijuus.

Sisäisiä auditointien toteuttaminen ei vuonna 2021 onnistunut pandemiatilanteesta johtuvien kokoontumisrajoitusten vuoksi.

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

### Potilasturvallisuustyö

Yhdistetyn laadunhallinta- ja potilasturvallisuussuunnitelman lisäksi turvallisuuden edistämiseksi on käytössä lisäksi mm. seuraavat suunnitelmat ja toiminnot:

Sosterin lääkehoitosuunnitelma, HaiPro-tapahtumien ilmoitus-, käsittely- ja raportointijärjestelmä (asiakas- ja potilasturvallisuus, työ-, tieto- ja toimintaympäristöturvallisuus tapahtumat käsitellään yksiköissä), turvallisuuskävelyt, Potilasturvallisuutta taidolla- sekä Tietoturva- ja tietosuojakoulutukset, työsuojelun toimintaohjelma sekä TUKU-turvallisuuskulttuurikysely.

Potilasturvallisuustyössä on vakiintunut käytäntöön turvallisuuskävelyt. Turvallisuuskävelujen tarkoituksena on kartoittaa yksiköiden turvallisuuden tilaa laaja-alaisesti havainnoimalla ja haastattelemalla moniammatillista henkilökuntaa ja esimiehiä. Tavoitteena on löytää kehitettäviä asioita, tukea ja opastaa turvallisuuden edistämiseen sekä antaa tunnustusta hyvin tehdystä turvallisuustyöstä. Turvallisuuskävelyt ovat osa omavalvontaa Sosterissa. Vuonna 2021 toteutettiin vain yksi (1) turvallisuuskävely johtuen koronan aiheuttamista kokoontumisrajoituksista.

TUKU - turvallisuuskulttuurikysely toteutetaan muutaman vuoden välein. Se toteutettiin lokakuussa 2021 (n= 256), edellisen kerran se oli toteutettu vuonna 2016 (n=293). Potilasturvallisuuden arvo on säilynyt korkealla: potilasturvallisuus koetaan henkilökohtaisesti tärkeäksi asiaksi (ka 5,6) ja keskeisimmäksi omaa työtä ohjaavaksi arvoksi (ka 5,4). Potilasturvallisuuteen liittyviä vaaratekijöitä pyritään aktiivisesti hahmottamaan (ka 5) j koetaan, että potilasturvallisuutta on tärkeää korostaa työpaikalla näkyvästi (ka 5,4) (asteikolla 1-6). Heikennystä edelliseen mittaukseen nähden oli tapahtunut potilasturvallisuuden johtamisessa, kehittämisessä ja viestinnässä, joissa kaikissa keskiarvot olivat laskeneet tasolta 4,6 tasolle 4,1 sekä tiedonkulun ja esimiesten antaman palautteen osalta, joissa keskiarvot olivat laskeneet tasosta 3,6 tasolle 3,2.

Tulevan hyvinvointialueen laatu ja potilasturvallisuus -työryhmiin on nimetty Sosterista edustajat ja Sosterissa hyviksi havaittuja käytäntöjä pyritään tuomaan esille ja edistämään työryhmissä niiden käyttöönottoa hyvinvointialueella.

### 3.3. Viestintä

Kuten edellinen vuosi, myös vuosi 2021 oli Sosterissa koronaviestintävuosi. Koronapandemian vuoksi viestinnän määrä oli huomattavan suuri. Vuoden aikana tartunta- ja altistumispaikkaviestinnän rinnalle nousi koronarokotusviestintä. Rokotesaatuuden parantuessa ikä- ja riskiryhmittäisestä viestinnästä siirryttiin jatkuvien WALK IN koronarokotuspäivien viestimiseen. Rokotusten rinnalla epidemian tilannekuvan viestintää tehtiin koko vuoden ajan.

Vuonna 2021 viestittiin vahvasti myös päätöksenteosta. Päätöksenteon viestintä tiivistyi etenkin syksyllä, kun kuntayhtymälle valittiin kuntavaalien jälkeen uudet päättäjät.

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

Sisäisessä viestinnässä johdon henkilöstöinfoja henkilöstölle pidettiin yhteensä neljä. Näissä aiheina olivat muun muassa soten suuntautuminen, hyvinvointialuevalmistelu, kuntayhtymäjohtajan rekrytointi ja koronapandemia, perusterveydenhuollon uudisrakennuksen edistyminen sekä koko henkilöstöä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut.

Vuoden aikana viestinnän järjestelyihin vaikutti voimakkaasti sote-lakien hyväksyntä ja vauhtia saanut Etelä-Savon hyvinvointialueen valmistelu. Syyskuussa 2021 Sosterin, Essoten ja Etelä-Savon hyvinvointialueen viestintä yhdistettiin etupainotteisesti yhteisen viestintäpäällikön alle. Sosterin viestintäpäällikkö siirtyi tähän tehtävään, vastaten samalla myös hyvinvointialueen viestinnän valmistelusta. Muutoksen vuoksi Sosterin viestintä uudelleen organisoitiin. Apua ostettiin kumppanimainostoimistolta etenkin koronapandemia- ja rokotusviestintään, lisäksi viestinnässä avustaneen tulosalueen sihteerin työpanos viestinnässä kasvoi. Sosterin henkilöstö on myös kiitettävästi jatkanut viestinnän tekemistä etenkin sosiaalisen median kanaviin.

Vauhdikkaasta viestintävuodesta kertoo tiedotteiden lukumäärä, joka oli yhteensä noin 280 kappaletta. Määrä ohitti edellisen koronavuoden, jolloin tiedotteita lähetettiin noin 200 kappaletta.

Ajantasainen pandemiaviestintä kasvatti Sosterin seuraajamääriä edelleen myös sosiaalisessa mediassa, jossa Sosterin tiedotteet julkaistaan Facebookissa ja Twitterissä välittömästi. Joulukuussa 2021 Sosterin Facebookissa seuraajia oli jo 7000, kun vuosi aiemmin rikottiin 5000 seuraajan raja. Yksittäiset koronapandemiaan liittyvät päivitykset ovat Facebookissa tavoittaneet parhaimmillaan jopa 20 000 – 30 000 henkilöä – ilman maksullista markkinointia. Twitterin seuraajamäärä oli noin 1300, kun se vuosi sitten oli 1100. Instagramissa Sosteri jakaa ajattomampia päivityksiä. Siellä seuraajia oli vuoden vaihteessa noin 1900, kun vuosi sitten seuraajia oli noin 1700. Sosterin suosio sosiaalisessa mediassa kertoo monikanavaisen viestinnän tärkeydestä. Kuntayhtymän todellakin kannattaa viestittää ajantasaisesti niissä kanavissa, joissa sen yleisökin on.





### 3.4. Yhteistyö ja verkostoituminen

Organisaatiotasolla yhteistyökumppaneina olivat edelleen mm. sairaanhoitopiirit, sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymät, 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. Yhteistyökumppaneina ovat myös järjestöt.

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

Mielenterveyden yksiköiden yhteistyökumppaneina olivat Savonlinnan LinnaKlubi, joka toimii mielenterveyskuntoutujien ja henkilökunnan tasavertaisena, kuntouttavana yhteisönä - Kotilo ry, jonka päättöoituksena on mielenterveyskuntoutuksen ja asumispalvelujen tuottaminen talousalueen mielenterveyskuntoutujille sekä Mieli ry:n (Mielenterveysseura), joka tuottaa lyhytaikaista apua elämäntilanne kriiseissä.

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.

Muita koulutusyhteistyökumppaneina olivat Savonlinnan Kesäyliopiston, Linnala-opiston, Savonia amk, 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.

Yhteistyö kolmannen sektorin, erityisesti Savonlinnan seudun Kolomosen ja sen jäsenjärjestöjen kanssa. 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.



## 4. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE

Sosterin henkilöstön työntekijämäärä yhteensä oli 1 689 henkilöä.

Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 1 389 henkilöä (1 401 v. 2020), määräaikaisessa palvelussuhteessa 292 henkilöä (297 v.2020), työllisyysvaroin palkattuna kuusi (6) henkilöä ja ulkopuolisena työntekijänä kaksi (2) henkilöä.

Suurimpana määräaikaaisuuden syyn perusteena oli sijaisuus 212 hlöä, oppisopimuksella oli 25 hlöä sekä määrätehtävissä 36 hlöä.

### 4.1. Henkilöstön määrä - tiedot on otettu 7.2.2022

Henkilömäärät tulosalueittain palvelussuhteen luonteen mukaan

TULOSALUEET	31.12.2021									
	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Muut		Koko henkilöstö	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Erikoissairaanhoito	314	22,6	78	26,7	2	33,3	2	100,0	396	23,4
Perusterveydenhuolto	391	28,1	93	31,8	1	16,7	0	0,0	485	28,7
Sosiaalipalvelut	449	32,3	92	31,5	0	0,0	0	0,0	541	32,0
<b>Yhteensä</b>	<b>1 154</b>	<b>83,1</b>	<b>263</b>	<b>90,1</b>	<b>3</b>	<b>50,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1 422</b>	<b>84,2</b>
Tukipalvelut	235	16,9	29	9,9	3	50,0	0	0,0	267	15,8
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1 389</b>	<b>100,0</b>	<b>292</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>2</b>	<b>100,0</b>	<b>1 689</b>	<b>100,0</b>

TULOSALUEET	31.12.2020									
	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Muut		Koko henkilöstö	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Erikoissairaanhoito	368	26,3	82	27,6	0	0,0	0	0,0	450	26,4
Perusterveydenhuolto	324	23,1	73	24,6	2	33,3	0	0,0	399	23,4
Sosiaalipalvelut	477	34,0	104	35,0	0	0,0	1	100,0	582	34,1
<b>Yhteensä</b>	<b>1 169</b>	<b>83,4</b>	<b>259</b>	<b>87,2</b>	<b>2</b>	<b>33,3</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1 431</b>	<b>83,9</b>
Tukipalvelut	232	16,6	38	12,8	4	66,7	0	0,0	274	16,1
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1 401</b>	<b>100,0</b>	<b>297</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>1 705</b>	<b>100,0</b>

#### Nimikemuutokset, perustamiset ja lakkauttamiset

Talousarvion 2021 yhteydessä perustettiin kaksi (2) virkaa - asiantuntijasuunnittelija ja vastaava terveydenhoitaja.

Kolme (3) virkaa lakkautettiin - työterveyden osastonhoitaja, pääsuunnittelija ja kotihoidon esimies.

Nimikemuutoksia: vammaispalvelupäällikön virka muutettiin valvontakoordinaattorin viraksi (yleishallinto), kolme (3) psykologin virkaa muutettiin työsuhteiseksi (Lasnu), osastonylilääkärin virka muutettiin psykologin työsuhteeksi (Lasnu), sairaanhoitaja-terveydenhoitajan nimike muutettiin terveydenhoitajan työsuhteeksi (Neuvola), kolme (3) toimistosihteerä muutettiin palvelusihteereiksi



## Talous- ja henkilöstöhallinto

(Toiminnanohjausyksikkö), lähihoitaja muutettiin palvelusihteeriksi (Toiminnanohjausyksikkö) ja lähihoitaja muutettiin sairaanhoitajaksi (Mäntykoti).

31.12.2021 virkoja oli 297, joista avoimina oli 90 virkaa.

Suurimmat palvelussuhteen päättymisen syyt olivat oma irtisanoutuminen (121 henkilöä) ja eläkkeelle jääminen (48 henkilöä).

99 henkilöä siirtyi Sosterin sisällä toiseen toimeen tai virkaan. Psykiatrian tulosyksikön muutos Mielenterveyden ja riippuvuuksien hoitoyksikköön siirtyminen vaikutti tähän lukumäärään.

Sosterissa on etätyöohjeistus ja koronapandemian aikana etätyötä on voinut edelleen tehdä esihenkilön kanssa sopien.

## 4.2. Ammattiryhmät - tiedot on otettu 7.2.2022

Suurin ammattiryhmä koko henkilömäärästä on hoitohenkilökunta (1 324 henkilöä), jonka prosenttiosuus koko henkilökunnasta on 78,4 %.

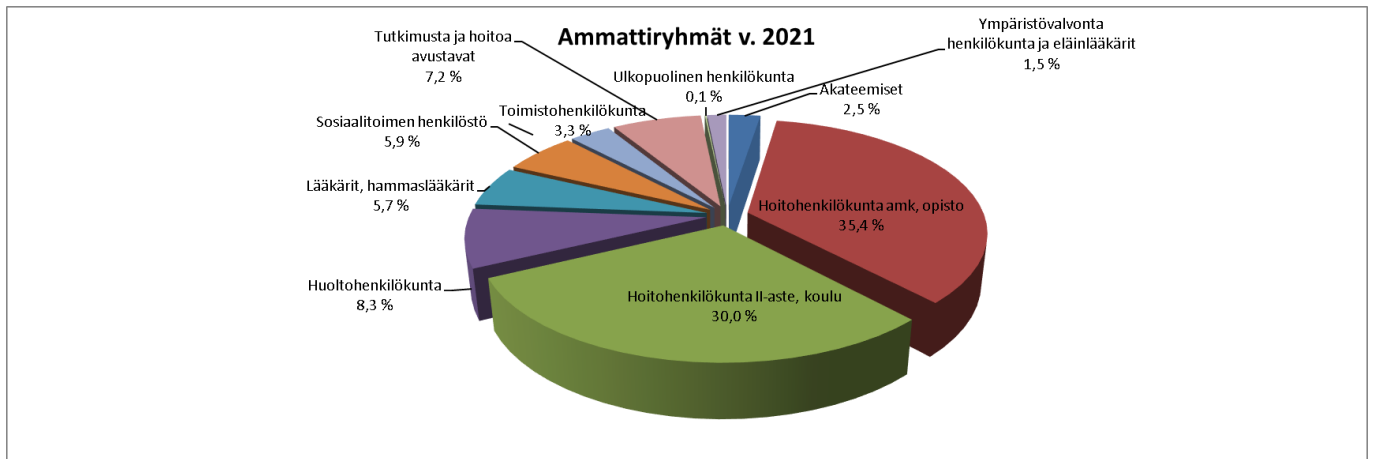
Ammattiryhminä tähän hoitohenkilökuntaan kuuluvat hoitohenkilökunta amk, opisto, hoitohenkilökunta II-aste, koulu, tutkimusta ja hoitoa avustavat sekä sosiaalitoimen henkilöstö.

Ammattikorkeakoulun tai opistotason koulutuksen suorittaneita oli hoitohenkilökunnasta 45,2 %.

AMMATTIRYHMÄT	31.12.2021		31.12.2020	
	Koko henkilöstö		Koko henkilöstö	
	lkm	%	lkm	%
Akateemiset	43	2,5 %	47	2,8 %
Hoitohenkilökunta amk, opisto	598	35,4 %	605	35,5 %
Hoitohenkilökunta II-aste, koulu	506	30,0 %	519	30,4 %
Huoltohenkilökunta	141	8,3 %	145	8,5 %
Lääkärit, hammaslääkärit	97	5,7 %	104	6,1 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	99	5,9 %	97	5,7 %
Toimistohenkilökunta	56	3,3 %	49	2,9 %
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	121	7,2 %	110	6,5 %
Ulkopuolinen henkilöstö	2	0,1 %	1	0,1 %
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	26	1,5 %	28	1,6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>1 689</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 705</b>	<b>100,0 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

AMMATTIRYHMÄ	31.12.2021									
	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Muut		Koko henkilöstö	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Akateemiset	39	2,8	4	1,4	0	0,0	0	0,0	43	2,5
Hoitohenkilökunta amk, opisto	506	36,4	92	31,5	0	0,0	0	0,0	598	35,4
Hoitohenkilökunta II-aste, koulu	414	29,8	92	31,5	0	0,0	0	0,0	506	30,0
Huoltohenkilökunta	122	8,8	18	6,2	1	16,7	0	0,0	141	8,3
Lääkärit, hammaslääkärit	66	4,8	31	10,6	0	0,0	0	0,0	97	5,7
Sosiaalitoimen henkilöstö	81	5,8	18	6,2	0	0,0	0	0,0	99	5,9
Toimistohenkilökunta	49	3,5	6	2,1	1	16,7	0	0,0	56	3,3
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	95	6,8	22	7,5	4	66,7	0	0,0	121	7,2
Ulkopuolinen henkilökunta	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	0,1
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	17	1,2	9	3,1	0	0,0	0	0,0	26	1,5
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1 389</b>	<b>100,00</b>	<b>292</b>	<b>100,00</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>2</b>	<b>100,00</b>	<b>1 689</b>	<b>100,00</b>



### 4.3. Henkilöstökulut tulosalueittain

Henkilöstökulut on otettu kirjanpidon järjestelmästä.

TULOSALUEET	Henkilöstökulut 2021 / €				Henkilöstökulut 2020 / €			
	Palkat ja palkkiot	Eläkekulut	Muut henkilöstö-sivukulut	Yhteensä	Palkat ja palkkiot	Eläkekulut	Muut henkilöstö-sivukulut	Yhteensä
Erikoissairaanhoito	20 786 542	4 042 196	733 227	25 561 965	21 350 622	4 080 070	712 296	26 142 988
Perusterveydenhuolto	18 594 755	3 721 116	698 486	23 014 357	16 500 637	3 261 994	578 450	20 341 080
Sosiaalipalvelut	19 316 535	4 137 927	718 752	24 173 214	19 677 848	4 117 059	686 098	24 481 005
<b>Yhteensä</b>	<b>58 697 833</b>	<b>11 901 238</b>	<b>2 150 464</b>	<b>72 749 535</b>	<b>57 529 107</b>	<b>11 459 123</b>	<b>1 976 843</b>	<b>70 965 074</b>
Tukipalvelut	9 634 557	1 856 083	423 347	11 913 987	9 214 281	1 756 866	330 945	11 302 092
<b>Yhteensä</b>	<b>9 634 557</b>	<b>1 856 083</b>	<b>423 347</b>	<b>11 913 987</b>	<b>9 214 281</b>	<b>1 756 866</b>	<b>330 945</b>	<b>11 302 092</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>68 332 390</b>	<b>13 757 321</b>	<b>2 573 811</b>	<b>84 663 522</b>	<b>66 743 388</b>	<b>13 215 989</b>	<b>2 307 788</b>	<b>82 267 166</b>

Palkoissa ja palkkioissa ei ole mukana luontoisetujen osuutta.

Henkilöstökulut ovat kasvaneet vuodesta 2020 yhteensä n. 2,4 miljoonaa euroa.

Syynä kasvamiseen oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen järjestelyerien maksaminen sekä henkilökohtaisen lisän yhteismäärän korottaminen sopimuksen mukaiseksi.



## 4.4. Henkilöstön rakenne - tiedot on otettu 7.2.2022

Sosterissa oli miehiä 216 eli 12,8% ja naisia 1 472 eli 87,2% koko henkilömäärästä (1 689).

Koko henkilöstön keski-ikä oli 47,0 vuotta, joista miesten keski-ikä oli 44,8 vuotta ja naisten keski-ikä oli 47,3 vuotta.

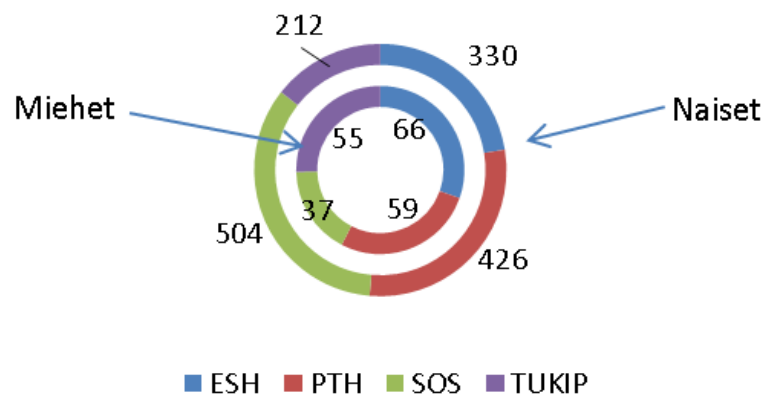
### 4.4.1. Sukupuolijako ja keski-ikä

#### Tulosalueittain

31.12.2021	Henkilöstömäärä				Henkilöstön keski-ikä			
	Miehet		Naiset		Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
	lkm	%	lkm	%		Keski-ikä	Keski-ikä	
<b>TULOSALUEET</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>lkm</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>Keski-ikä</b>
Erikoissairaanhoito	66	17 %	330	83 %	396	45,3	48,6	48,0
Perusterveydenhuolto	59	12 %	426	88 %	485	43,6	46,7	46,3
Sosiaalipalvelut	37	7 %	504	93 %	541	44,0	46,8	46,6
Tukipalvelut	55	21 %	212	79 %	267	46,5	47,9	47,6
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>217</b>	<b>13 %</b>	<b>1 472</b>	<b>87 %</b>	<b>1 689</b>	<b>44,9</b>	<b>47,3</b>	<b>47,0</b>

31.12.2020	Henkilöstömäärä				Henkilöstön keski-ikä			
	Miehet		Naiset		Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
	lkm	%	lkm	%		Keski-ikä	Keski-ikä	
<b>TULOSALUEET</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>lkm</b>	<b>%</b>	<b>lkm</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>Keski-ikä</b>	<b>Keski-ikä</b>
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
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>212</b>	<b>12 %</b>	<b>1 493</b>	<b>88 %</b>	<b>1 705</b>	<b>44,7</b>	<b>47,0</b>	<b>46,7</b>

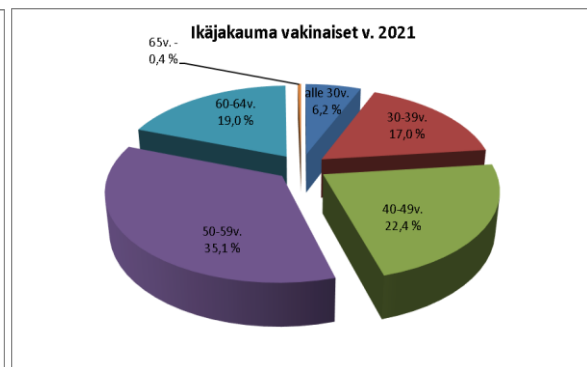
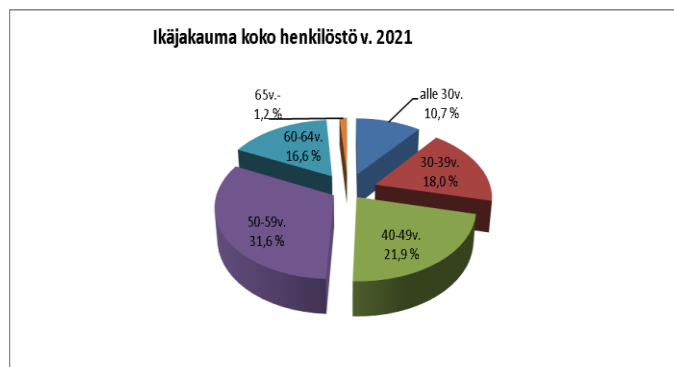
### Henkilöstön sukupuoli v. 2021; miehet ja naiset



## 4.4.2. Ikäjakama koko henkilöstöstä

### Tulosalueittain

TULOSALUEET	Ikäjakama 2021										Yhteensä								
	alle 30v. %	30-34v. %	35-39v. %	40-44v. %	45-49v. %	50-54v. %	55-59v. %	60-64v. %	yli 65v. %										
Erikoissairaanhoido	35	30	39	41	46	55	67	76	7		396								
Perusterveydenhuolto	56	35	60	46	69	77	68	68	6		485								
Sosiaalipalvelut	66	50	38	61	56	87	95	82	6		541								
Tukipalvelut	24	30	22	23	28	37	47	54	2		267								
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>181</b>	<b>10,7 %</b>	<b>145</b>	<b>8,6 %</b>	<b>159</b>	<b>15,1 %</b>	<b>171</b>	<b>10,1 %</b>	<b>199</b>	<b>18,9 %</b>	<b>256</b>	<b>15,2 %</b>	<b>277</b>	<b>26,3 %</b>	<b>280</b>	<b>16,6 %</b>	<b>21</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1 689</b>



### Ammattiryhmittäin

AMMATTIRYHMÄT	Ikäjakama 2021										Yhteensä								
	alle 30v. %	30-34v. %	35-39v. %	40-44v. %	44-49v. %	50-54v. %	55-59v. %	60-64v. %	65v. - %										
Akateemiset	3	6	3	3	8	8	9	1	2		43								
Hoitohenkilökunta amk, opisto	61	50	68	69	72	81	89	102	6		598								
Hoitohenkilökunta II-aste, koulu	72	47	42	46	49	72	92	79	7		506								
Huoltohenkilökunta	12	12	11	12	15	22	26	29	2		141								
Lääkärit, hammaslääkärit	13	11	12	9	14	15	10	12	1		97								
Sosiaalitoimen henkilöstö	4	8	7	16	17	26	12	8	1		99								
Toimistohenkilökunta	1	2	7	7	5	5	13	16	0		56								
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	9	5	5	4	16	24	25	32	1		121								
Ulkopuolinen henkilökunta	0	0	0	0	1	0	0	0	1		2								
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	6	4	4	5	2	3	1	1	0		26								
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>181</b>	<b>10,7 %</b>	<b>145</b>	<b>8,6 %</b>	<b>159</b>	<b>15,1 %</b>	<b>171</b>	<b>10,1 %</b>	<b>199</b>	<b>18,9 %</b>	<b>256</b>	<b>15,2 %</b>	<b>277</b>	<b>26,3 %</b>	<b>280</b>	<b>16,6 %</b>	<b>21</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1 689</b>

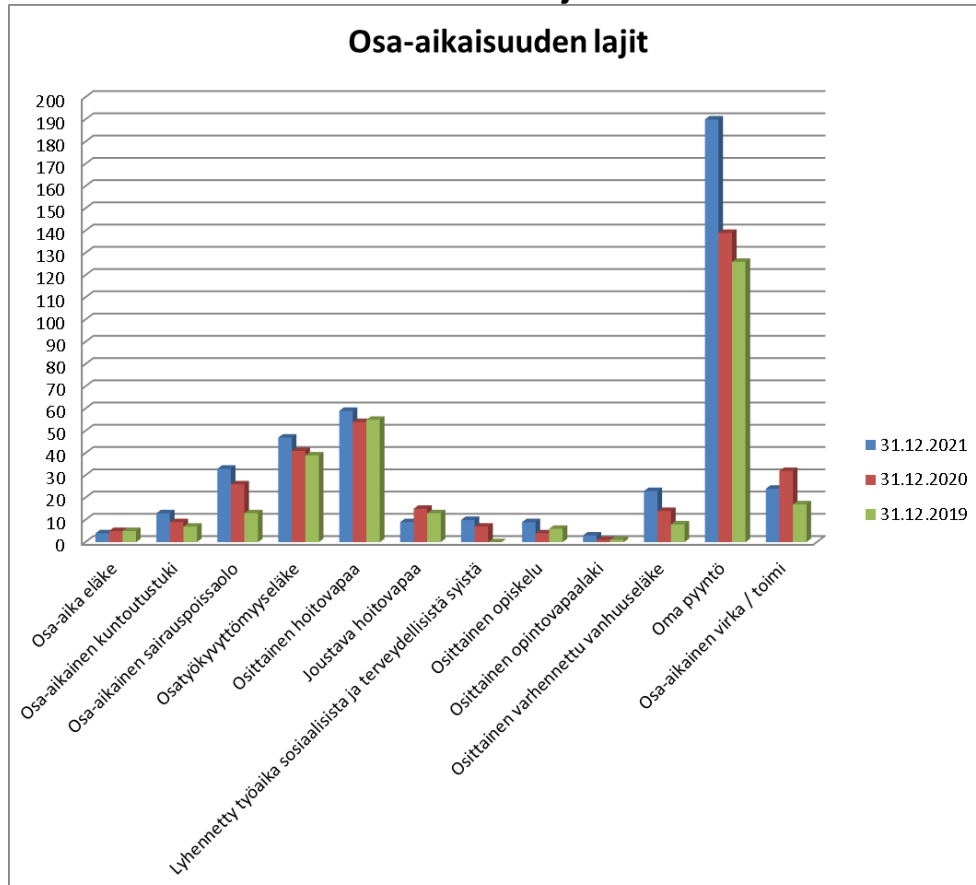
## 4.5. Osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikalajit - tiedot on otettu 8.2.2022

Koko henkilöstöstä 1 689 oli 31.12.2021 kokoaikaisia 1 457 henkilöä ja osa-aikaisia 232 henkilöä. Alla olevasta taulukosta käy tarkemmin ilmi käytetyimmät osa-aikalajit.

### Koko vuoden aikana osa-aikaisia työntekijöitä ammattiryhmittäin

1.1. - 31.12.2021		Työntekijän pyynnöstä osa-aikainen				Työnantajan tarjoama osa-aikaisuus			
OSA-AIKAISET TYÖNTEKIJÄT AMMATTIRYHMITÄIN	Vakinaiset	Määrä- aikaiset		yhteensä	Vakinaiset	Määrä- aikaiset		yhteensä	%
		Työllistetyt				Työllistetyt			
Akateemiset	16			16					3,7
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	108	41		149	1	9		10	36,7
Hoitohenkilöstö, II-aste/koulu	97	34	2	133		2		2	31,2
Huoltohenkilökunta	15	4		19		7		7	6,0
Lääkärit, hammaslääkärit	22	9		31	2	2		4	8,1
Sosiaalitoimen henkilöstö	17	6		23		1		1	5,5
Toimistohenkilökunta	4	2		6					1,4
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	16	5		21					4,8
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	3	8		11					2,5
<b>Yhteensä</b>	<b>298</b>	<b>109</b>	<b>2</b>	<b>409</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>

### Koko henkilöstön lukumäärä osa-aikalajin mukaan vuosina 2019 - 2021



## 4.6. Omais- ja perhehoitajat - tiedot on otettu 7.2.2022

Sosteri hoitaa omaishoitopalkkioiden maksut. Vakinaisia omaishoitajia oli 432, joista Savonlinnassa oli 412 hoitajaa ja heistä vammaispuolella 141. Enonkoskella vanhusten puolella oli 20 ja vammaisten puolella ei yhtään.

Vakinaisia perhehoitajia oli 28 ja määräaikaista 9. Perhehoitajia oli Savonlinnan perhehoidossa, lastensuojelussa sekä vammaispalvelussa.

Vähennystä on tapahtunut 11 henkilön verran edellisestä vuodesta.

	31.12.2021			31.12.2020			Muutos lkm
	Vakinainen lkm	Määräaikainen lkm	Yhteensä lkm %	Vakinainen lkm	Määräaikainen lkm	Yhteensä lkm %	
<b>Omais- ja perhehoitajat</b>							
Omaishoito vanhushpalvelut Savonlinna	260		260 93,5	273		273 92,5	-13
Omaishoito vanhushpalvelut Enonkoski	18		18 6,5	22		22 7,5	-4
<b>Omaishoito vanhushpalvelut yhteensä</b>	<b>278</b>		<b>278 100,0</b>	<b>295</b>		<b>295 100,0</b>	<b>-17</b>
<b>Vammaispalvelut Savonlinna</b>	<b>133</b>		<b>133 100,0</b>	<b>117</b>		<b>117 100,0</b>	<b>16</b>
<b>Omaishoitajat yhteensä</b>	<b>411</b>		<b>411 100,0</b>	<b>412</b>		<b>412 100,0</b>	<b>0</b>
<b>Perhehoitajat</b>							
Ikäihmisten perhehoito S:linna		7	7 18,9		4	4 13,3	3
Lastensuojelu Savonlinna	25	1	26 70,3	24	1	25 83,3	1
Vammaispalvelu Savonlinna	3	1	4 10,8	1	0	1 3,3	3
<b>Perhehoitajat yhteensä</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37 100,0</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>30 100,0</b>	<b>7</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>439</b>		<b>726 100,0</b>	<b>437</b>		<b>737 100,0</b>	<b>-11</b>

Sosteri hoitaa myös henkilökohtaisten avustajien maksut. Henkilökohtaisia avustajia työnantajamallissa oli 170 avustajaa / palkansaajaa (n.196 v.2020). Määrä vähenee, koska asiakkaat siirtyvät palvelutaloihin tai palvelu annetaan muulla tavalla.



Sosterissa on satunnaisesti myös siviilipalvelushenkilöitä, joiden asiat hoidetaan palkkajärjestelmän kautta. Kuusi (6) henkilöä aloitti siviilipalvelussa vuonna 2021 ja 2 vuonna 2020.

## 5. HENKILÖTYÖVUODET (HTV)

### 5.1. 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



### 5.2. Henkilöstön vuosityöaika työpäivinä ja palkkakustannukset

otanta 10.2.2022

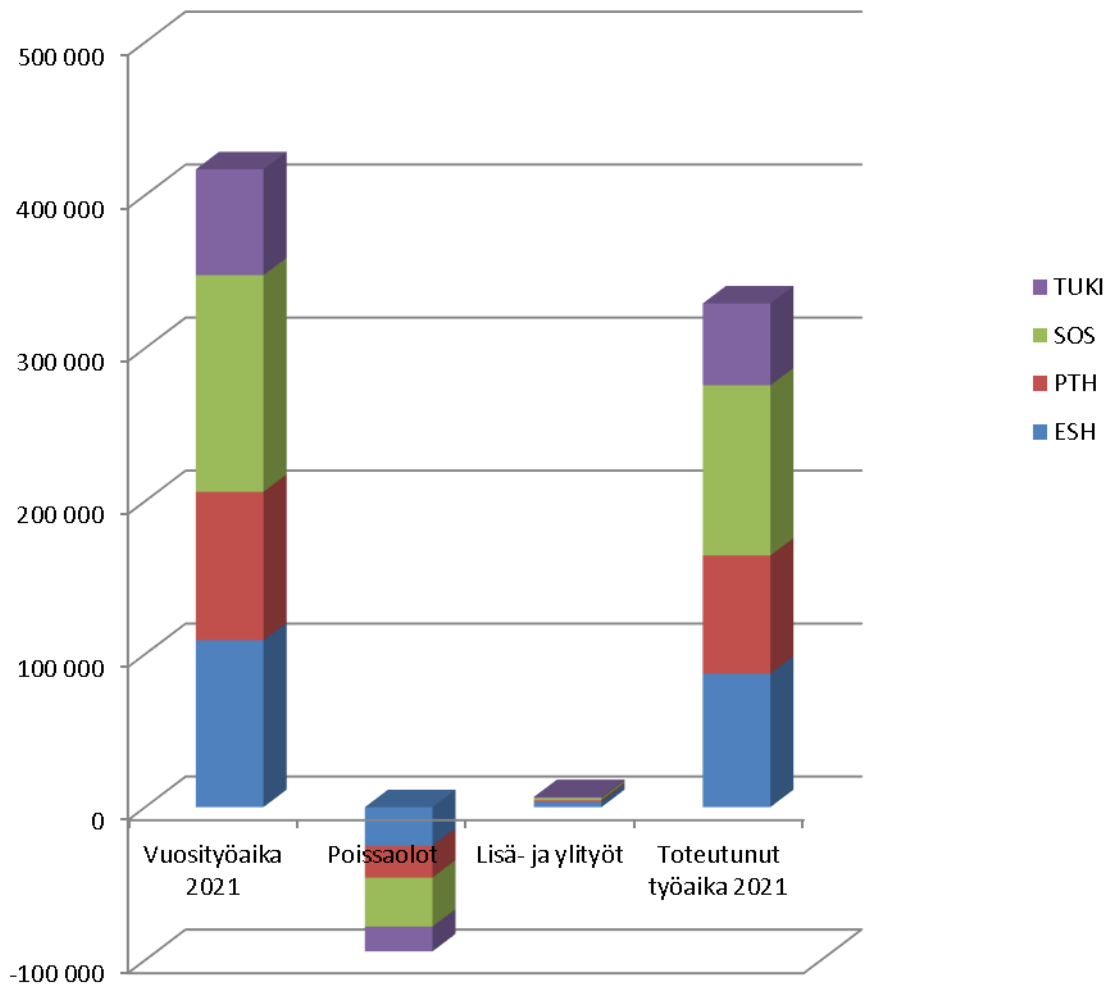
2021				
HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	415 727,1	100,0%	68 409	100,0%
– Vuosilomat ja muut lomat	47 509,8	11,4%	6 259	9,1%
– Terveysperusteiset poissaolot	20 157,6	4,8%	2 191	3,2%
– Perhevapaat	10 026,6	2,4%	317	0,5%
– Koulutus	246,9	0,1%	7	0,0%
– Muut palkalliset poissaolot	3 738,9	0,9%	547	0,8%
– Muut palkattomat poissaolot	15 974,3	3,8%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	8 396,0	2,0%	2 756	4,0%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>326 469,0</b>	<b>78,5 %</b>	<b>61 845</b>	<b>90,4 %</b>
2020				
HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>329 223,0</b>	<b>79,0 %</b>	<b>62 473</b>	<b>90,3 %</b>

Tehty vuosityöaika pieneni 2 754 työpäivää edellisestä vuodesta.



**Koko henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain**

	ESH	PTH	SOS	TUKI	Kaikki yhteensä
<b>Vuosityöaika 2021</b>	102 771	108 966	135 042	68 949	415 727
<b>Poissaolot</b>	-23 914	-25 149	-32 109	-16 482	-97 654
<b>Lisä- ja ylityöt</b>	3 791	1 571	2 402	633	8 396
<b>Toteutunut työaika 2021</b>	<b>82 648</b>	<b>85 388</b>	<b>105 334</b>	<b>53 099</b>	<b>326 469</b>
<b>Vuosityöaika 2020</b>	109 129	96 977	141 584	69 203	416 893
<b>Poissaolot</b>	-25 276	-20 772	-31 956	-16 258	-94 262
<b>Lisä- ja ylityöt</b>	3 509	917	1 616	551	6 592
<b>Toteutunut työaika 2020</b>	<b>87 362</b>	<b>77 122</b>	<b>111 244</b>	<b>53 496</b>	<b>329 223</b>

**Koko henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain**


## Talous- ja henkilöstöhallinto

## Tulosalueittain vuosityöaika ja kustannukset

2021	ESH		PTH		SOS		TUKIP	
	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta
<b>HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ</b>								
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	102 771,0	100,0%	108 966,1	100,0%	135 041,5	100,0%	68 948,5	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	12 322,4	12,0%	12 430,6	11,4%	14 940,1	11,1%	7 816,7	11,3%
- Terveysperusteiset poissaolot	4 087,5	4,0%	4 455,4	4,1%	8 675,8	6,4%	2 939,0	4,3%
- Perhevapaat	2 328,9	2,3%	2 662,8	2,4%	3 466,0	2,6%	1 568,9	2,3%
- Koulutus	26,1	0,0%	55,0	0,1%	131,8	0,1%	34,0	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	915,4	0,9%	1 153,4	1,1%	1 019,5	0,8%	650,6	0,9%
- Muut palkattomat poissaolot	4 233,6	4,1%	4 391,8	4,0%	3 875,7	2,9%	3 473,1	5,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	3 790,6	3,7%	1 571,0	1,4%	2 401,6	1,8%	632,8	0,9%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>82 647,6</b>	<b>80,4 %</b>	<b>85 388,0</b>	<b>78,4 %</b>	<b>105 334,3</b>	<b>78,0 %</b>	<b>53 099,1</b>	<b>77,0 %</b>
<b>2020</b>	<b>ESH</b>		<b>PTH</b>		<b>SOS</b>		<b>TUKIP</b>	
	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta	Työpäivät	%teoreett. säänn. vuosityöajasta
<b>HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ</b>								
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>87 361,8</b>	<b>80,1 %</b>	<b>77 121,7</b>	<b>79,5 %</b>	<b>111 243,5</b>	<b>78,6 %</b>	<b>53 496,0</b>	<b>77,3 %</b>
<b>2021</b>	<b>ESH</b>		<b>PTH</b>		<b>SOS</b>		<b>TUKIP</b>	
	1000 €	%palkkakus-tannuksista	1000 €	%palkkakus-tannuksista	1000 €	%palkkakus-tannuksista	1000 €	%palkkakus-tannuksista
<b>HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ</b>								
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	19 867	100,0%	18 918	100,0%	19 873	100,0%	9 750	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 735	8,7%	1 798	9,5%	1 708	8,6%	1 017	10,4%
- Terveysperusteiset poissaolot	492	2,5%	531	2,8%	883	4,4%	286	2,9%
- Perhevapaat	75	0,4%	111	0,6%	95	0,5%	35	0,4%
- Koulutus	2	0,0%	1	0,0%	2	0,0%	3	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	153	0,8%	182	1,0%	118	0,6%	94	1,0%
- Muut palkattomat poissaolot		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	1 777	8,9%	491	2,6%	388	2,0%	100	1,0%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>19 188</b>	<b>96,6 %</b>	<b>16 786</b>	<b>88,7 %</b>	<b>17 457</b>	<b>87,8 %</b>	<b>8 415</b>	<b>86,3 %</b>
<b>2020</b>	<b>ESH</b>		<b>PTH</b>		<b>SOS</b>		<b>TUKIP</b>	
	1000 €	%palkkakus-tannuksista	1000 €	%palkkakus-tannuksista	1000 €	%palkkakus-tannuksista	1000 €	%palkkakus-tannuksista
<b>HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ</b>								
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>20 322</b>	<b>96,5 %</b>	<b>15 290</b>	<b>88,2 %</b>	<b>16 317</b>	<b>87,5 %</b>	<b>8 595</b>	<b>86,7 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

## Palvelussuhteittain

2021				
HENKILÖTYÖVUOSI VAKINAISET	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	336 057,2	100,0%	54 850	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	43 680,8	13,0%	5 743	10,5%
- Terveysperusteiset poissaolot	16 994,4	5,1%	1 881	3,4%
- Perhevapaat	8 143,0	2,4%	255	0,5%
- Koulutus	77,9	0,0%	7	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	2 990,4	0,9%	445	0,8%
- Muut palkattomat poissaolot	15 133,3	4,5%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	5 654,7	1,7%	1 838	3,4%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>254 692,1</b>	<b>75,8 %</b>	<b>48 357</b>	<b>88,2 %</b>
2020				
HENKILÖTYÖVUOSI VAKINAISET	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>261 306,8</b>	<b>76,6 %</b>	<b>50 165</b>	<b>90,3 %</b>
2021				
HENKILÖTYÖVUOSI MÄÄRÄAIKAISET	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	78 080,4	100,0%	13 380	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	3 789,9	4,9%	512	3,8%
- Terveysperusteiset poissaolot	2 977,5	3,8%	292	2,2%
- Perhevapaat	1 870,3	2,4%	61	0,5%
- Koulutus	164,0	0,2%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	740,5	0,9%	101	0,8%
- Muut palkattomat poissaolot	792,9	1,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 721,9	3,5%	915	6,8%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>70 467,0</b>	<b>90,2 %</b>	<b>13 329</b>	<b>99,6 %</b>
2020				
HENKILÖTYÖVUOSI MÄÄRÄAIKAISET	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>67 161,4</b>	<b>90,0 %</b>	<b>12 222</b>	<b>98,5 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

2021				
HENKILÖTYÖVUOSI TYÖLLISTETYT	%teoreett. säänn.		% palkkakustan-	
	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	1 589,5	100,0%	179	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	39,0	2,5%	4	2,2%
- Terveysperusteiset poissaolot	185,7	11,7%	18	9,9%
- Perhevapaat	13,3	0,8%	1	0,4%
- Koulutus	5,0	0,3%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	8,0	0,5%	1	0,4%
- Muut palkattomat poissaolot	48,0	3,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	19,4	1,2%	4	2,0%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>1 309,9</b>	<b>82,4 %</b>	<b>159</b>	<b>89,0 %</b>

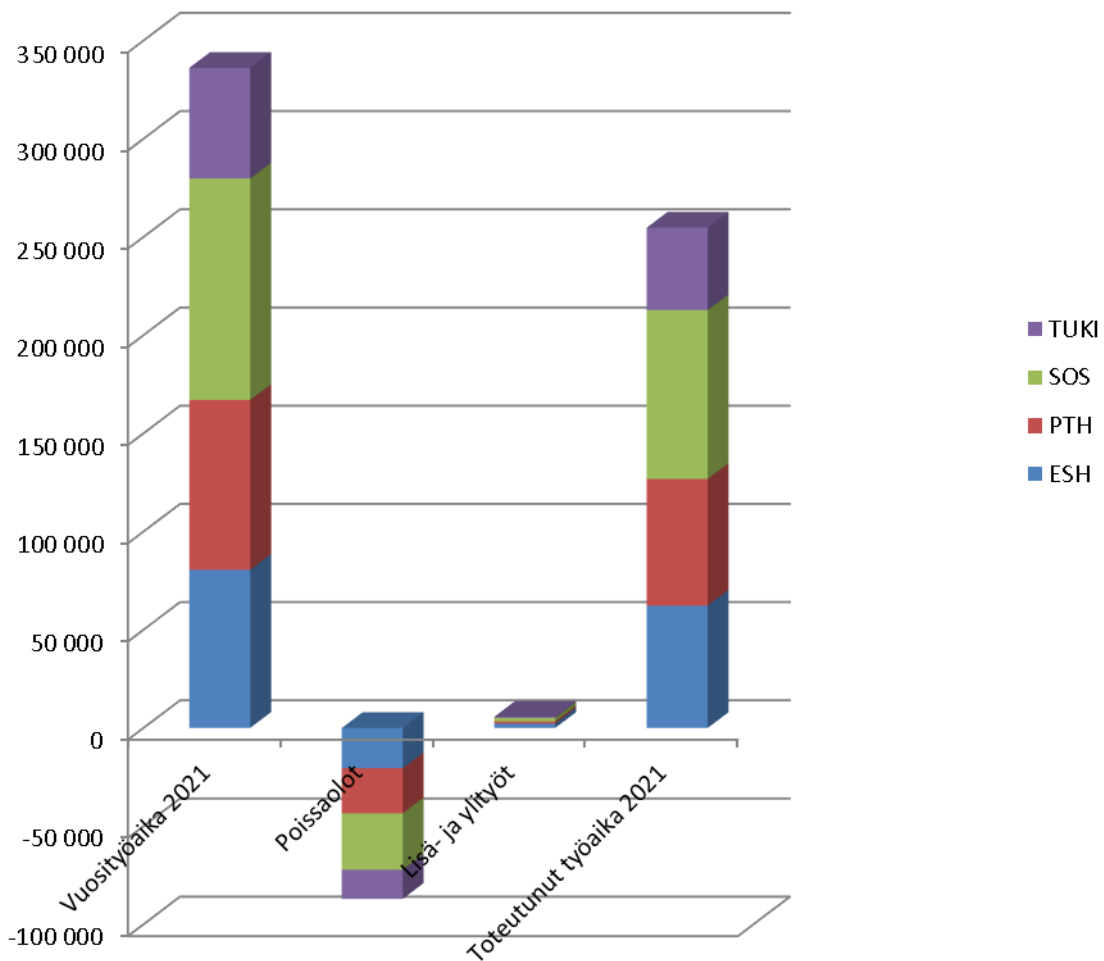
2020				
HENKILÖTYÖVUOSI TYÖLLISTETYT	%teoreett. säänn.		% palkkakustan-	
	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	964,8	100,0%	100	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	29,1	3,0%	2	0,0%
- Terveysperusteiset poissaolot	167,2	17,3%	11	1,3%
- Perhevapaat	11,8	1,2%	1	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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>754,8</b>	<b>78,2 %</b>	<b>86</b>	<b>97,4 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

**Vakinaisen henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain**

	ESH	PTH	SOS	TUKI	Kaikki yhteensä
<b>Vuosityöaika 2021</b>	80 538	86 431	112 813	56 275	336 057
<b>Poissaolot</b>	-20 468	-22 973	-28 736	-14 843	-87 020
<b>Lisä- ja ylityöt</b>	2 183	1 052	1 919	501	5 655
<b>Toteutunut työaika 2021</b>	<b>62 253</b>	<b>64 510</b>	<b>85 996</b>	<b>41 933</b>	<b>254 692</b>
<b>Vuosityöaika 2020</b>	88 755	77 697	115 911	58 901	341 264
<b>Poissaolot</b>	-22 319	-18 892	-28 258	-14 970	-84 439
<b>Lisä- ja ylityöt</b>	2 116	651	1 247	468	4 482
<b>Toteutunut työaika 2020</b>	<b>68 553</b>	<b>59 456</b>	<b>88 899</b>	<b>44 399</b>	<b>261 307</b>

Vakinaisen henkilökunnan vuosityöaika työpäivinä tulosalueittain



## Talous- ja henkilöstöhallinto

## Ammattiryhmittäin

2021				
AKATEEMISET	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	10 592,5	100,0%	2 089	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 279,4	12,1%	232	11,1%
- Terveysperusteiset poissaolot	223,8	2,1%	31	1,5%
- Perhevapaat	367,3	3,5%	13	0,6%
- Koulutus	8,0	0,1%	1	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	209,0	2,0%	27	1,3%
- Muut palkattomat poissaolot	423,2	4,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	34,3	0,3%	8	0,4%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>8 116,1</b>	<b>76,6 %</b>	<b>1 792</b>	<b>85,8 %</b>
2020				
AKATEEMISET	Työpäivät	% teoreett. säänn. 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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>8 889,0</b>	<b>77,2 %</b>	<b>1 937</b>	<b>85,7 %</b>

2021				
HOITOHENKILÖKUNTA, AMK,OPISTO	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	151 628,7	100,0%	23 092	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	17 944,0	11,8%	2 297	9,9%
- Terveysperusteiset poissaolot	6 669,8	4,4%	770	3,3%
- Perhevapaat	4 120,9	2,7%	123	0,5%
- Koulutus	34,1	0,0%	3	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	851,1	0,6%	102	0,4%
- Muut palkattomat poissaolot	6 875,7	4,5%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 351,2	1,6%	424	1,8%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>117 484,3</b>	<b>77,5 %</b>	<b>20 221</b>	<b>87,6 %</b>
2020				
HOITOHENKILÖKUNTA, AMK,OPISTO	Työpäivät	% teoreett. säänn. 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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>117 635,1</b>	<b>77,2 %</b>	<b>20 356</b>	<b>87,0 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

2021				
HOITOHENKILÖKUNTA, TOINEN ASTE, KOULU	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	119 947,6	100,0%	17 195	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	13 333,3	11,1%	1 411	8,2%
- Terveysperusteiset poissaolot	8 258,5	6,9%	820	4,8%
- Perhevapaat	2 670,8	2,2%	90	0,5%
- Koulutus	162,8	0,1%	2	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	711,9	0,6%	79	0,5%
- Muut palkattomat poissaolot	3 519,0	2,9%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	2 174,8	1,8%	325	1,9%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>93 466,1</b>	<b>77,9 %</b>	<b>15 119</b>	<b>87,9 %</b>
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>97 372,0</b>	<b>79,2 %</b>	<b>15 484</b>	<b>88,1 %</b>
2021				
HUOLTOHENKILÖKUNTA	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustan- nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	36 457,1	100,0%	4 455	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	4 144,4	11,4%	430	9,7%
- Terveysperusteiset poissaolot	1 787,0	4,9%	155	3,5%
- Perhevapaat	695,0	1,9%	14	0,3%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	206,0	0,6%	23	0,5%
- Muut palkattomat poissaolot	724,0	2,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	406,3	1,1%	57	1,3%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>29 307,0</b>	<b>80,4 %</b>	<b>3 890</b>	<b>87,3 %</b>
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>30 118,7</b>	<b>81,5 %</b>	<b>4 077</b>	<b>87,7 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

2021				
LÄÄKÄRIT/HAMMASLÄÄKÄRIT	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	24 593,9	100,0%	11 101	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 561,4	10,4%	788	7,1%
- Terveysperusteiset poissaolot	425,3	1,7%	122	1,1%
- Perhevapaat	791,8	3,2%	53	0,5%
- Koulutus	5,0	0,0%	1	0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	903,3	3,7%	216	1,9%
- Muut palkattomat poissaolot	1 229,6	5,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	3 057,6	12,4%	1 873	16,9%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>21 735,1</b>	<b>88,4 %</b>	<b>11 794</b>	<b>106,2 %</b>
2020				
LÄÄKÄRIT/HAMMASLÄÄKÄRIT	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>22 279,9</b>	<b>87,1 %</b>	<b>11 786</b>	<b>106,5 %</b>
2021				
SOSIAALITOIMEN HENKILÖSTÖ	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	24 323,0	100,0%	3 641	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	2 488,0	10,2%	340	9,4%
- Terveysperusteiset poissaolot	913,8	3,8%	90	2,5%
- Perhevapaat	818,7	3,4%	6	0,2%
- Koulutus	17,0	0,1%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	300,7	1,2%	38	1,0%
- Muut palkattomat poissaolot	1 529,8	6,3%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	151,6	0,6%	35	1,0%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>18 406,8</b>	<b>75,7 %</b>	<b>3 200</b>	<b>87,9 %</b>
2020				
SOSIAALITOIMEN HENKILÖSTÖ	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1000 €	% palkkakustannuksista
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>16 233,7</b>	<b>75,9 %</b>	<b>2 942</b>	<b>85,8 %</b>



## Talous- ja henkilöstöhallinto

2021				
		% teoreett. säänn.		% palkkakustan-
TOIMISTOHENKILÖKUNTA	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	13 440,1	100,0%	2 331	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	1 775,2	13,2%	300	12,9%
- Terveysperusteiset poissaolot	396,7	3,0%	50	2,2%
- Perhevapaat	234,0	1,7%	8	0,3%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	224,7	1,7%	28	1,2%
- Muut palkattomat poissaolot	623,0	4,6%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	83,3	0,6%	18	0,8%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>10 269,8</b>	<b>76,4 %</b>	<b>1 963</b>	<b>84,2 %</b>

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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>10 312,8</b>	<b>78,2 %</b>	<b>2 091</b>	<b>86,9 %</b>

2021				
		% teoreett. säänn.		% palkkakustan-
TUTKIMUSTA JA HOITOA AVUSTAVAT	Työpäivät	vuosityöajasta	1000 €	nuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	28 527,7	100,0%	3 381	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	3 291,9	11,5%	349	10,3%
- Terveysperusteiset poissaolot	1 336,0	4,7%	129	3,8%
- Perhevapaat	46,9	0,2%	3	0,1%
- Koulutus	20,0	0,1%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	263,7	0,9%	23	0,7%
- Muut palkattomat poissaolot	997,6	3,5%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	119,9	0,4%	13	0,4%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>22 691,5</b>	<b>79,5 %</b>	<b>2 890</b>	<b>85,5 %</b>

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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>21 338,3</b>	<b>79,4 %</b>	<b>2 815</b>	<b>86,3 %</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

2021				
YMPÄRISTÖVALVONTA HENKILÖKUNTA JA ELÄINLÄÄKINTÄ	Työpäivät	% teoreett. säänn.		% palkkakustannuksista
		vuosityöajasta	1000 €	
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	6 216,50	100,0%	1 125	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	692,2	11,1%	111	9,9%
- Terveysperusteiset poissaolot	146,8	2,4%	24	2,1%
- Perhevapaat	281,2	4,5%	7	0,7%
- Koulutus	0,0	0,0%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	68,6	1,1%	10	0,9%
- Muut palkattomat poissaolot	52,4	0,8%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	17,0	0,3%	2	0,2%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>4 992,4</b>	<b>80,3 %</b>	<b>975</b>	<b>86,7 %</b>

2020				
YMPÄRISTÖVALVONTA HENKILÖKUNTA JA ELÄINLÄÄKINTÄ	Työpäivät	% teoreett. säänn.		% palkkakustannuksista
		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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>5 043,6</b>	<b>81,6 %</b>	<b>983</b>	<b>88,5 %</b>

## Sukupuolen mukaan

2021	NAISET				MIEHET			
	HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ	Työpäivät	% teoreett. säänn.		Työpäivät	% teoreett. säänn.		
vuosityöajasta			1000 €	vuosityöajasta		1000 €		
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	363 994,9	100,0%	56 876	100,0%	51 732,2	100,0%	11 533	100,0%
- Vuosilomat ja muut lomat	41 969,8	11,5%	5 345	9,4%	5 539,9	10,7%	914	7,9%
- Terveysperusteiset poissaolot	18 687,4	5,1%	2 012	3,5%	1 470,2	2,8%	179	1,5%
- Perhevapaat	9 560,4	2,6%	305	0,5%	466,2	0,9%	11	0,1%
- Koulutus	215,9	0,1%	7	0,0%	31,0	0,1%		0,0%
- Muut palkalliset poissaolot	3 059,1	0,8%	433	0,8%	679,8	1,3%	113	1,0%
- Muut palkattomat poissaolot	13 914,2	3,8%		0,0%	2 060,1	4,0%		0,0%
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	6 141,4	1,7%	1 638	2,9%	2 254,6	4,4%	1 119	9,7%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>282 729,5</b>	<b>77,7 %</b>	<b>50 411</b>	<b>88,6 %</b>	<b>43 739,5</b>	<b>84,5 %</b>	<b>11 434</b>	<b>99,1 %</b>

2020	NAISET				MIEHET			
	HENKILÖTYÖVUOSI KOKO HENKILÖSTÖ	Työpäivät	% teoreett. säänn.		Työpäivät	% teoreett. säänn.		
vuosityöajasta			1000 €	vuosityöajasta		1000 €		
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%
<b>= Tehty vuosityöaika</b>	<b>285 294,5</b>	<b>78,0 %</b>	<b>50 471</b>	<b>88,1 %</b>	<b>43 928,5</b>	<b>85,7 %</b>	<b>12 002</b>	<b>100,8 %</b>

## 6. 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, pidetty lomarahavapaa, pidetty säästösojmusvapaa, ammattiyhdistys-, työsuojelu- ja yhteistoiminta-koulutus, työpäiväksi sattuva 50- ja 60-vuotispäivä sekä yksityisasiat. Uutena viime vuonna tuli korvaava työ.

Poissaoloja kertyi yhteensä 141 562 kalenteripäivää (135 707 pvää v.2020).

Vuosilomapäiviä pidettiin yhteensä 70 104 kalenteripäivää (71 385 pvää v.2020), joista säästövapaalomia oli 32 henkilöllä 256 kalenteripäivää (45 hlöä, 225 pvää v.2020).

Terveysperusteisia poissaoloja kertyi yhteensä 29 946 kalenteripäivää (31 181 pvää v.2020).

Työskentelystä rinnakkaisella palvelussuhteella 57 henkilölle kertyi poissaoloja 6 623 kalenteripäivää (40 hlöä, 6 929 pvää v.2020) ja työskentelystä toisella työnantajalla 21 henkilölle kertyi poissaoloja 2 086 kalenteripäivää (13 hlöä, 1 187 pvää v.2020).

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 esihenkilö 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 esihenkilön 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 esihenkilö hyväksyy sen.



## 6.1. Poissaolopäivät koko henkilöstön osalta - tiedot on otettu 10.2.2022

### Tulosalueittain kalenteripäivinä

2021		Terveysperusteiset								Yhteensä	
TULOSALUEET	Vuosilomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo		Päiviä	%	
	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%			
Erikoissairaanhoito	18 432	52,4 %	6 331	18,0 %	3 331	9,5 %	7 088	20,1 %	35 182	100 %	
Perusterveydenhuolto	18 435	50,6 %	6 436	17,7 %	3 971	10,9 %	7 607	20,9 %	36 449	100 %	
Sosiaalipalvelut	21 910	46,8 %	13 105	28,0 %	4 897	10,5 %	6 887	14,7 %	46 799	100 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>58 777</b>	<b>49,6 %</b>	<b>25 872</b>	<b>21,8 %</b>	<b>12 199</b>	<b>10,3 %</b>	<b>21 582</b>	<b>18,2 %</b>	<b>118 430</b>	<b>100 %</b>	
Tukipalvelut	11 327	49,0 %	4 074	17,6 %	2 225	9,6 %	5 506	23,8 %	23 132	100 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>70 104</b>	<b>49,5 %</b>	<b>29 946</b>	<b>21,2 %</b>	<b>14 424</b>	<b>10,2 %</b>	<b>27 088</b>	<b>19,1 %</b>	<b>141 562</b>	<b>100 %</b>	

2020		Terveysperusteiset								Yhteensä	
TULOSALUEET	Vuosilomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo		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 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>59 865</b>	<b>53,0 %</b>	<b>26 767</b>	<b>23,7 %</b>	<b>10 884</b>	<b>9,6 %</b>	<b>15 409</b>	<b>13,6 %</b>	<b>112 925</b>	<b>100 %</b>	
Tukipalvelut	11 520	50,6 %	4 414	19,4 %	2 335	10,2 %	4 513	19,8 %	22 782	100 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>71 385</b>	<b>52,6 %</b>	<b>31 181</b>	<b>23,0 %</b>	<b>13 219</b>	<b>9,7 %</b>	<b>19 922</b>	<b>14,7 %</b>	<b>135 707</b>	<b>100 %</b>	

### Ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

2021		Terveysperusteiset								Yhteensä	
AMMATTIRYHMÄT	Vuosilomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo		Päiviä	%	
	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%			
Akateemiset	1 927	51,5 %	310	8,3 %	524	14,0 %	978	26,2 %	3 739	100 %	
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	26 586	51,3 %	9 741	18,8 %	5 814	11,2 %	9 647	18,6 %	51 788	100 %	
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	19 674	46,7 %	12 445	29,5 %	3 771	8,9 %	6 276	14,9 %	42 166	100 %	
Huoltohenkilöstö	6 140	58,2 %	2 515	23,8 %	978	9,3 %	924	8,8 %	10 557	100 %	
Lääkärit, hammaslääkärit	3 752	46,2 %	659	8,1 %	1 157	14,2 %	2 559	31,5 %	8 127	100 %	
Sosiaalitoimen henkilöstö	3 681	42,6 %	1 583	18,3 %	1 159	13,4 %	2 210	25,6 %	8 633	100 %	
Toimistohenkilökunta	2 518	39,6 %	546	8,6 %	328	5,2 %	2 971	46,7 %	6 363	100 %	
Tutkimusta ja hoitoa antavat	4 846	58,5 %	1 949	23,5 %	48	0,6 %	1 445	17,4 %	8 288	100 %	
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	980	51,6 %	198	10,4 %	645	33,9 %	78	4,1 %	1 901	100 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>70 104</b>	<b>49,5 %</b>	<b>29 946</b>	<b>21,2 %</b>	<b>14 424</b>	<b>10,2 %</b>	<b>27 088</b>	<b>19,1 %</b>	<b>141 562</b>	<b>100 %</b>	

2020		Terveysperusteiset								Yhteensä	
AMMATTIRYHMÄT	Vuosilomat		poissaolot		Perhevapaat		Muu poissaolo		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 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>71 385</b>	<b>52,6 %</b>	<b>31 181</b>	<b>23,0 %</b>	<b>13 219</b>	<b>9,7 %</b>	<b>19 922</b>	<b>14,7 %</b>	<b>135 707</b>	<b>100 %</b>	

## Talous- ja henkilöstöhallinto

## Tulosalueittain

## Poissaolopäivät/teoreettinen htv työpäivinä % poissaolosyryhmittäin

2021					
TULOSALUEET	Vuosilomat	Terveys- perusteiset poissaolot	Perhevapaat	Muu poissaolo	Yhteensä
Erikoissairaanhoito	18,0%	6,2%	3,2%	6,9%	34,3%
Perusterveydenhuolto	16,9%	5,9%	3,6%	7,0%	33,5%
Sosiaalipalvelut	16,4%	5,9%	3,2%	8,0%	33,5%
Tukipalvelut	16,2%	9,7%	3,6%	5,1%	34,7%
<b>Yhteensä</b>	<b>16,9 %</b>	<b>7,2 %</b>	<b>3,5 %</b>	<b>6,5 %</b>	<b>34,1 %</b>

2020					
TULOSALUEET	Vuosilomat	Terveys- perusteiset poissaolot	Perhevapaat	Muu poissaolo	Yhteensä
Erikoissairaanhoito	18,5%	5,9%	2,7%	6,6%	33,7%
Perusterveydenhuolto	17,6%	6,6%	2,6%	4,1%	30,9%
Sosiaalipalvelut	16,6%	6,4%	3,1%	6,8%	32,9%
Tukipalvelut	16,0%	9,8%	2,9%	3,9%	32,6%
<b>Yhteensä</b>	<b>17,1 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>32,6 %</b>

Kuntayhtymähallituksen päätöksellä henkilökunta sai jättää kahdeksan (8) lomapäivää lomakauden vuosilomapäiviä keväälle 2021.

Lomapalkkavelan pienentämiseksi kehoitettiin vanhoja kertyneitä säästölomapäiviä pitämään pois sekä suositeltiin pitämään säästösopimusvapaata - joihin ei sijaista tarvita.

Säästölomapäivien määrä ei vähene vuosien aikana nolville, vaikka niitä pidetäänkin, koska joidenkin henkilöiden osalta ns. vanhat (vuoden 2020) pitämättömät vuosilomat joudutaan siirtämään vuoden vaihtuessa säästölomiin, kun lasketetaan uudet (vuoden 2021) lomat järjestelmään.

31.12.2021 oli vuoden 2021 osalta vuosilomapäiviä vielä pitämättä yhteensä 10 535 päivää (20 122 pvää v.2020) ja pitämättömiä säästölomapäiviä 490 päivää (652 pvää v. 2020).

Lomapalkkavelka oli 9 180 951€ (8 083 335€ v.2020). Lomapalkkavelka on ilman henkilösivukuluja.

Vuonna 2020 lomarahavapaata sai anoa taas koko henkilökunta, jolloin 178 henkilöä anoi yhteensä 1 728 lomarahavapaapäivää (12 ja 168 v.2020 vain lääkärit).

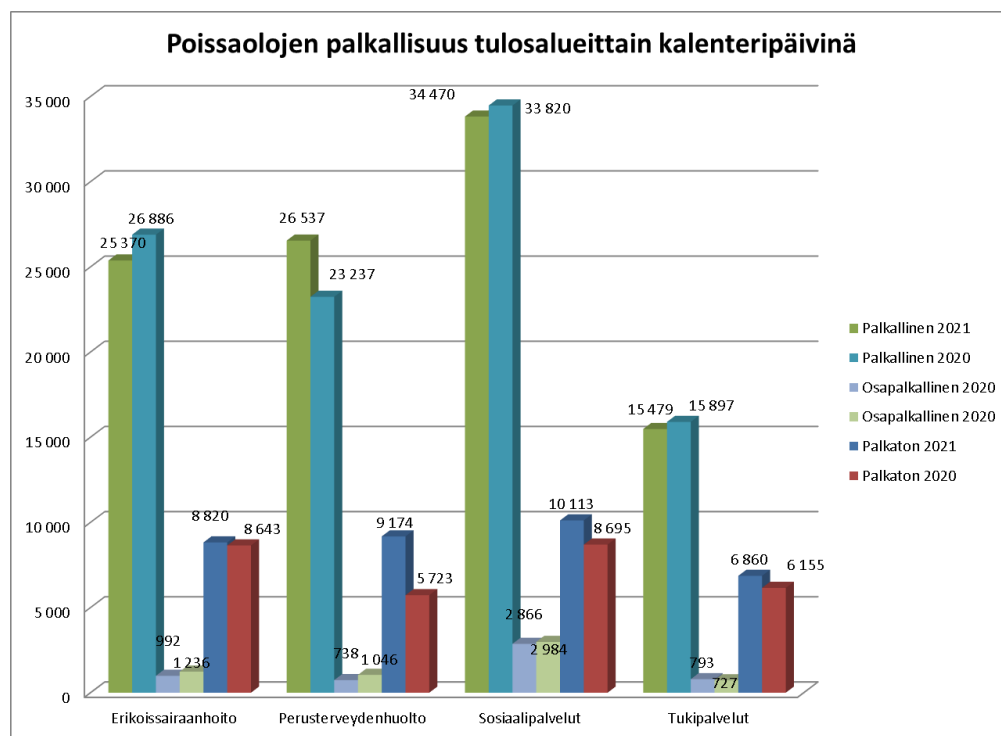
Pidetyt lomarahavapaat ja pidetyt säästösopimusvapaat näkyvät Muu poissaolo luvuissa.

Lomarahavapaapäiviä oli 31.12.2021 pitämättä 440 kalenteripäivää 79 henkilöllä.

## 6.2. Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot

Seuraavassa kaaviossa on kaikki poissaolot jaoteltu palkallisiin, osapalkallisiin ja palkattomiin poissaoloihin v. 2021 ja v.2020 osalta.

TULOSALUEET	Palkallinen 2020		Palkallinen 2021		Osapalkallinen 2020		Osapalkallinen 2021		Palkaton 2020		Palkaton 2021	
		%		%		%		%		%		%
Erikoissairaanhoito	26 886	73,1 %	25 370	72,1 %	1 236	3,4 %	992	2,8 %	8 643	23,5 %	8 820	25,1 %
Perusterveydenhuolto	23 237	77,4 %	26 537	72,8 %	1 046	3,5 %	738	2,0 %	5 723	19,1 %	9 174	25,2 %
Sosiaalipalvelut	34 470	74,7 %	33 820	72,3 %	2 984	6,5 %	2 866	6,1 %	8 695	18,8 %	10 113	21,6 %
Tukipalvelut	15 897	69,8 %	15 479	66,9 %	727	3,2 %	793	3,4 %	6 155	27,0 %	6 860	29,7 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>100 490</b>	<b>74,1 %</b>	<b>101 206</b>	<b>71,5 %</b>	<b>5 993</b>	<b>4,4 %</b>	<b>5 389</b>	<b>3,8 %</b>	<b>29 216</b>	<b>21,5 %</b>	<b>34 967</b>	<b>24,7 %</b>



Terveysperusteisten poissaolojen osuus palkallisuuden mukaan kalenteripäivinä

TULOSALUEET	Palkallinen 2021		Osapalkallinen 2021		Palkaton 2021		Yhteensä 2021	
		%		%		%		%
Erikoissairaanhoito	5 266	83,2 %	992	15,7 %	73	1,2 %	6 331	100 %
Perusterveydenhuolto	5 635	87,6 %	738	11,5 %	63	1,0 %	6 436	100 %
Sosiaalipalvelut	9 473	72,3 %	2 862	21,8 %	770	5,9 %	13 105	100 %
Tukipalvelut	3 074	75,5 %	793	19,5 %	207	5,1 %	4 074	100 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>23 448</b>	<b>78,3 %</b>	<b>5 385</b>	<b>18,0 %</b>	<b>1 113</b>	<b>3,7 %</b>	<b>29 946</b>	<b>100,0 %</b>

### 6.3. Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö

Terveysperusteisella poissaololla oli yhteensä 1 337 työntekijää (1 368 v. 2020).

33 työntekijää oli 308 kalenteripäivää poissa Koronan takia tartuntatauti, eristys (TTL 57§ ja 63§) syykoodilla (3 ja 45 v.2020).

Omailmoitus sairauspoissaolot pienenevät 333 kalenteripäivällä ja sairauslomatuodistuksella olevat sairauspoissaolot kasvoivat 265 kalenteripäivällä. Tapaturmat pienenevät 1 311 kalenteripäivää.

#### Tulosalueittain kalenteripäivinä

2021											
TULOSALUEET	Sairaus, oma ilmoitus		Sairausloma		Sairausloma, palkaton		Tartuntatauti, eristys (TTL 57§ ja 63§)		Yhteensä		
		%		%		%		%		%	
Erikoissairaanhoito	812	13,6 %	5 121	85,8 %	3	0,1 %	32	0,5 %	5 968	100 %	
Perusterveydenhuolto	1 178	18,9 %	4 964	79,7 %	13	0,2 %	77	1,2 %	6 232	100 %	
Sosiaalipalvelut	1 474	11,7 %	10 905	86,4 %	80	0,6 %	158	1,3 %	12 617	100 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>3 464</b>	<b>14,0 %</b>	<b>20 990</b>	<b>84,6 %</b>	<b>96</b>	<b>0,4 %</b>	<b>267</b>	<b>1,1 %</b>	<b>24 817</b>	<b>100 %</b>	
Tukipalvelut	466	12,4 %	3 247	86,2 %	15	0,4 %	41	1,1 %	3 769	100 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>3 930</b>	<b>13,7 %</b>	<b>24 237</b>	<b>84,8 %</b>	<b>111</b>	<b>0,4 %</b>	<b>308</b>	<b>1,1 %</b>	<b>28 586</b>	<b>100 %</b>	

2020											
TULOSALUEET	Sairaus, oma ilmoitus		Sairausloma		Sairausloma, palkaton		Tartuntatauti, eristys (TTL 57§ ja 63§)		Yhteensä		
		%		%		%		%		%	
Erikoissairaanhoito	916	15,6 %	4 923	84,0 %	11	0,2 %	11	0,2 %	5 861	100 %	
Perusterveydenhuolto	1 083	18,1 %	4 903	81,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %	5 986	100 %	
Sosiaalipalvelut	1 707	13,6 %	10 789	86,0 %	20	0,2 %	28	0,2 %	12 544	100 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>3 706</b>	<b>15,2 %</b>	<b>20 615</b>	<b>84,5 %</b>	<b>31</b>	<b>0,1 %</b>	<b>39</b>	<b>0,2 %</b>	<b>24 391</b>	<b>100 %</b>	
Tukipalvelut	557	13,9 %	3 426	85,7 %	11	0,3 %	6	0,2 %	4 000	100 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>4 263</b>	<b>15,0 %</b>	<b>24 041</b>	<b>84,7 %</b>	<b>42</b>	<b>0,1 %</b>	<b>45</b>	<b>0,2 %</b>	<b>28 391</b>	<b>100 %</b>	

2021									
TULOSALUEET	Työmatkatapaturma		Työtapa- turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä		
		%		%		%		%	
Erikoissairaanhoito	68	18,7 %	104	28,7 %	191	52,6 %	363	100 %	
Perusterveydenhuolto	3	1,5 %	86	42,2 %	115	56,4 %	204	100 %	
Sosiaalipalvelut	51	10,5 %	167	34,2 %	270	55,3 %	488	100 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>122</b>	<b>11,6 %</b>	<b>357</b>	<b>33,8 %</b>	<b>576</b>	<b>54,6 %</b>	<b>1 055</b>	<b>100 %</b>	
Tukipalvelut	120	39,3 %	51	16,7 %	134	43,9 %	305	100 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>242</b>	<b>17,8 %</b>	<b>408</b>	<b>30,0 %</b>	<b>710</b>	<b>52,2 %</b>	<b>1 360</b>	<b>100 %</b>	

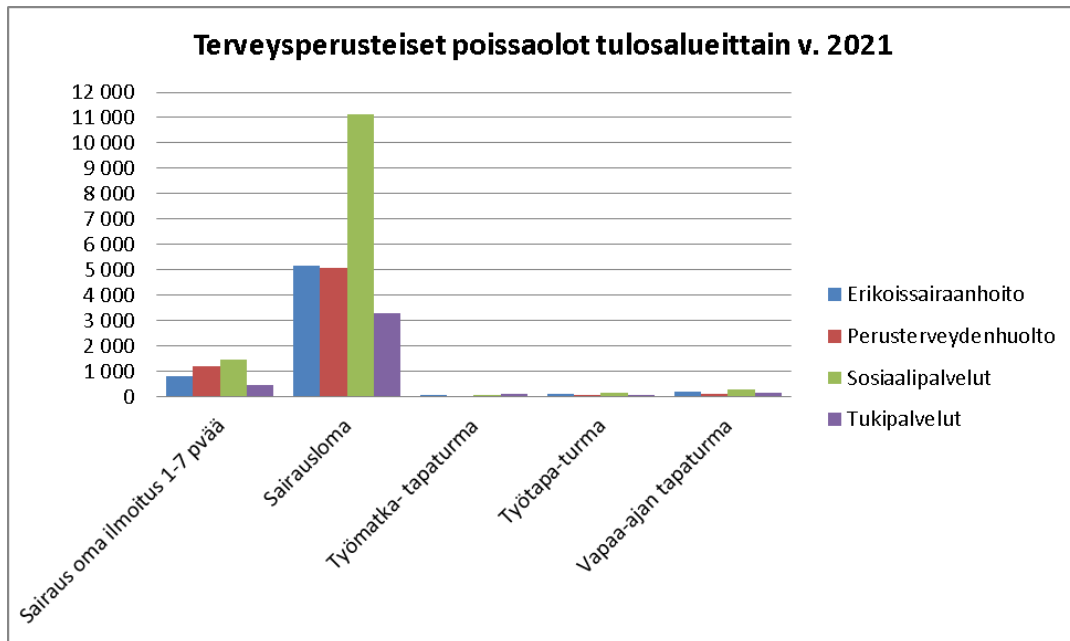
  

2020									
TULOSALUEET	Työmatkatapaturma		Työtapa- turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä		
		%		%		%		%	
Erikoissairaanhoito	22	3,5 %	15	2,4 %	600	94,2 %	637	100 %	
Perusterveydenhuolto	46	10,5 %	62	14,2 %	329	75,3 %	437	100 %	
Sosiaalipalvelut	10	0,8 %	357	27,4 %	935	71,8 %	1 302	100 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>78</b>	<b>3,3 %</b>	<b>434</b>	<b>18,3 %</b>	<b>1 864</b>	<b>78,5 %</b>	<b>2 376</b>	<b>100 %</b>	
Tukipalvelut	61	14,7 %	23	5,6 %	330	257,8 %	414	278 %	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>139</b>	<b>5,0 %</b>	<b>457</b>	<b>16,4 %</b>	<b>2 194</b>	<b>78,6 %</b>	<b>2 790</b>	<b>100 %</b>	

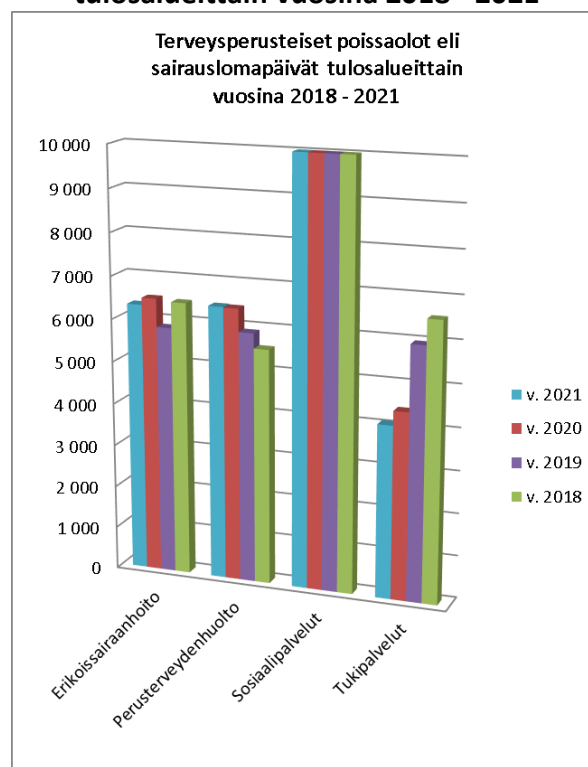


## Talous- ja henkilöstöhallinto

Sairaus, oma ilmoituksella oli poissa 945 työntekijää, joista 263 oli määräaikaisia (968 ja 233 v.2020). Lääkärin- tai terveydenhoitajan todistuksella oli poissa 983 työntekijää, joista 209 oli määräaikaisia (1 008 ja 223 v.2020). Työmatkatapaturman koki 10 vakinaista työntekijää ja kolme (3) määräaikaista (13 ja 0 v.2020). Työtapaturman koki 33 työntekijää, joista 10 oli määräaikaista (28 ja 9 v. 2020) sekä vapaa-ajantapaturman koki 26 työntekijää, joista 11 oli määräaikaista (72 ja 22 v.2020).



**Seuraavassa kaaviossa on terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäivien lukumäärät tulosalueittain vuosina 2018 - 2021**





## Talous- ja henkilöstöhallinto

## Terveysperusteiset poissaolot ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

2021												
AMMATTIRYHMÄ	Sairaus, oma ilmoitus		Sairausloma		Työmatka tapaturma		Työtapa-turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä	
		%		%		%		%		%		%
Akateemiset	84	27,1 %	226	72,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	310	100 %
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1 548	15,9 %	7 731	79,4 %	32	0,3 %	83	0,9 %	347	3,6 %	9 741	100 %
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	1 428	11,5 %	10 306	82,8 %	167	1,3 %	247	2,0 %	297	2,4 %	12 445	100 %
Huoltohenkilöstö	226	9,0 %	2 210	87,9 %	0	0,0 %	36	1,4 %	43	1,7 %	2 515	100 %
Lääkärit, hammaslääkärit	111	16,8 %	548	83,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	659	100 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	210	13,3 %	1 334	84,3 %	19	1,2 %	2	0,1 %	18	1,1 %	1 583	100 %
Toimistohenkilökunta	70	12,8 %	467	85,5 %	0	0,0 %	9	1,6 %	0	0,0 %	546	100 %
Tutkimusta ja hoitoa antavat	220	11,3 %	1 669	85,6 %	24	1,2 %	31	1,6 %	5	0,3 %	1 949	100 %
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	33	16,7 %	165	83,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	198	100 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>3 930</b>	<b>13,1 %</b>	<b>24 656</b>	<b>82,3 %</b>	<b>242</b>	<b>0,8 %</b>	<b>408</b>	<b>1,4 %</b>	<b>710</b>	<b>2,4 %</b>	<b>29 946</b>	<b>100 %</b>

2020												
AMMATTIRYHMÄ	Sairaus, oma ilmoitus		Sairausloma		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	100 %
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1 614	14,7 %	8 633	78,8 %	48	0,4 %	16	0,1 %	650	5,9 %	10 961	100 %
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	1 539	12,4 %	9 332	75,3 %	27	0,2 %	386	3,1 %	1 108	8,9 %	12 392	100 %
Huoltohenkilöstö	255	11,4 %	1 762	78,8 %	55	2,5 %	21	0,9 %	142	6,4 %	2 235	100 %
Lääkärit, hammaslääkärit	121	24,3 %	298	60,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	78	15,7 %	497	100 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	247	12,4 %	1 738	87,3 %	0	0,0 %	3	0,2 %	2	0,1 %	1 990	100 %
Toimistohenkilökunta	96	19,0 %	344	68,3 %	0	0,0 %	2	0,4 %	62	12,3 %	504	100 %
Tutkimusta ja hoitoa antavat	235	13,7 %	1 371	79,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	114	6,6 %	1 720	100 %
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	21	7,3 %	243	85,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	22	7,7 %	286	100 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>4 263</b>	<b>13,7 %</b>	<b>24 128</b>	<b>77,4 %</b>	<b>139</b>	<b>0,4 %</b>	<b>457</b>	<b>1,5 %</b>	<b>2 194</b>	<b>7,0 %</b>	<b>31 181</b>	<b>100 %</b>

Akateemisten, opistotason hoitohenkilökunnan, sosiaalitoimen henkilöstön ja ympäristövalvonnan ja eläinlääkinnän terveysperusteiset poissaolot pienivät, muiden osalta ne kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna.

## 6.4. Sairaus, oma ilmoitus poissaolot 1-7 kalenteripäivää

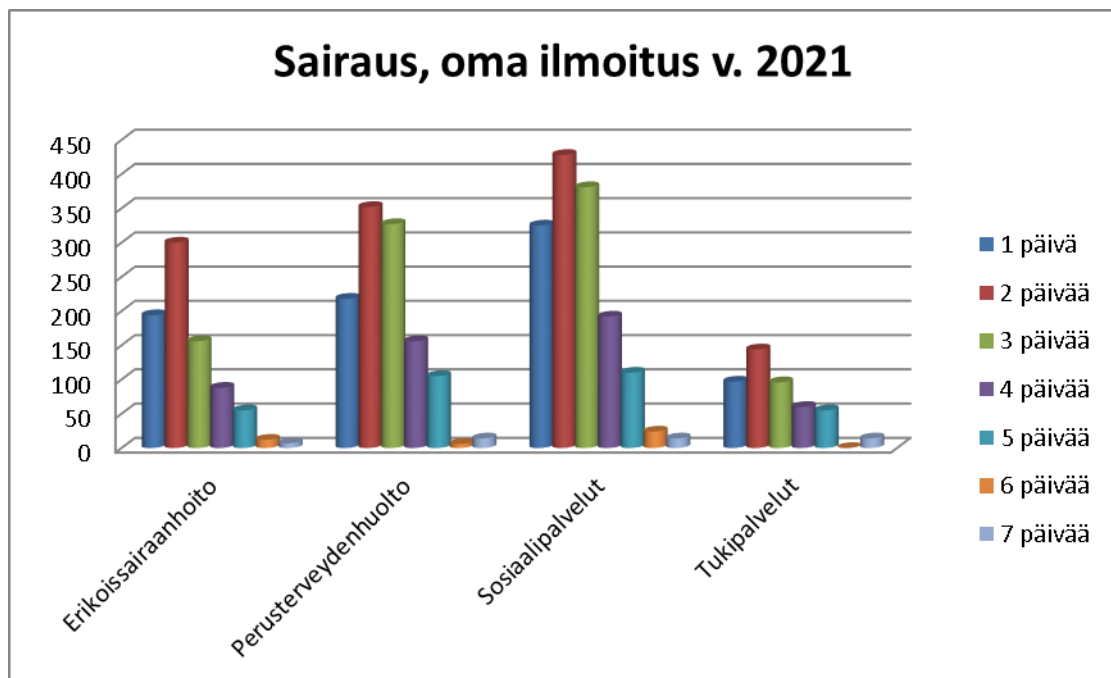
Henkilöstöjärjestelmään kirjatut sairaus, oma ilmoitus sairauspoissaolot - otanta 10.2.2022

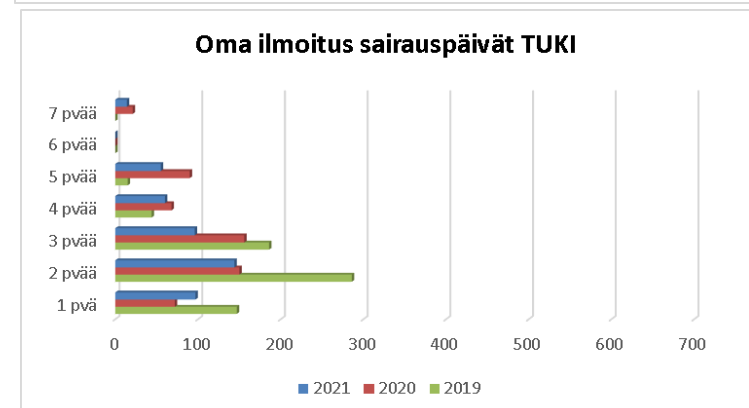
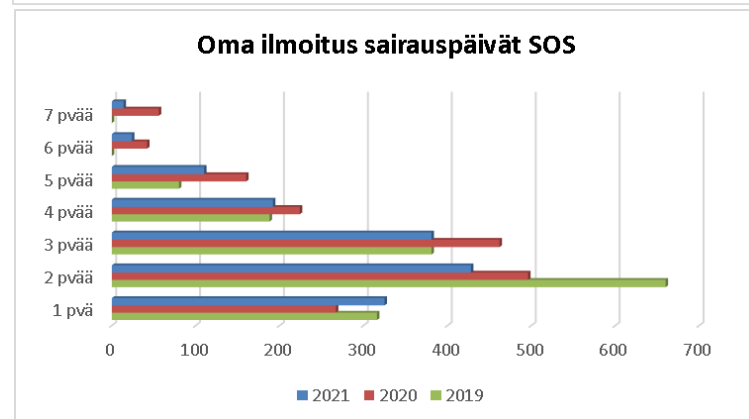
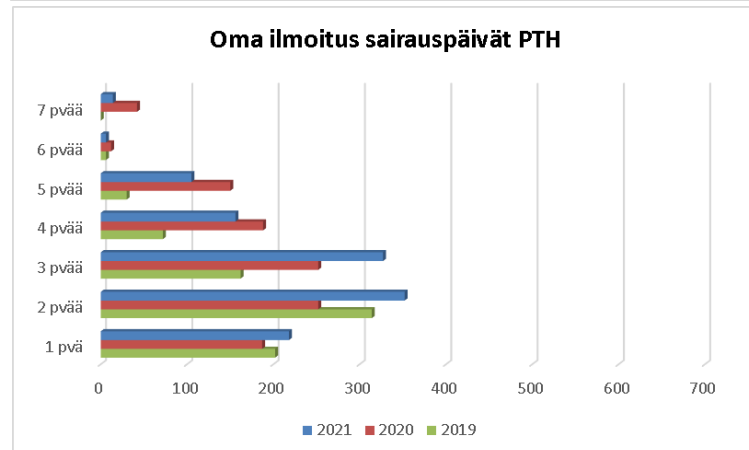
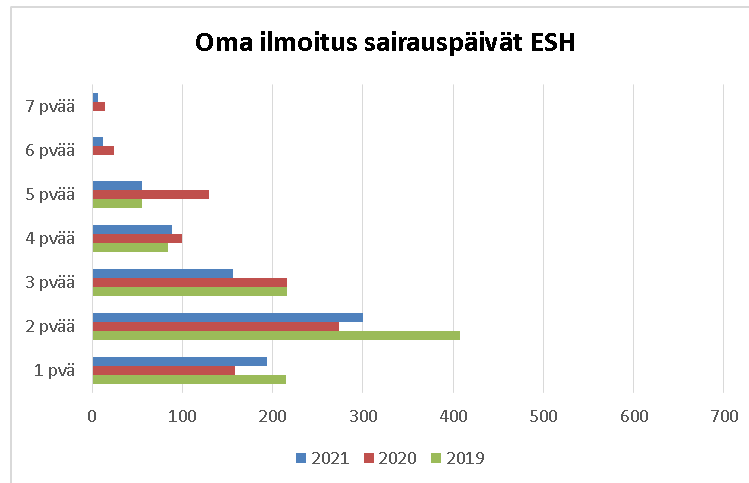
2021																
TULOSALUEET	1		2		3		4		5		6		7		Päivät yhteensä	
	pvä	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%		%
Erikoissairaanhoito	194	23,9 %	300	36,9 %	156	19,2 %	88	10,8 %	55	6,8 %	12	1,5 %	7	0,9 %	812	100 %
Perusterveydenhuolto	218	18,5 %	352	29,9 %	327	27,8 %	156	13,2 %	105	8,9 %	6	0,5 %	14	1,2 %	1 178	100 %
Sosiaalipalvelut	325	22,0 %	428	29,0 %	381	25,8 %	192	13,0 %	110	7,5 %	24	1,6 %	14	0,9 %	1 474	100 %
<b>Yhteensä</b>	<b>737</b>	<b>21,3 %</b>	<b>1 080</b>	<b>31,2 %</b>	<b>864</b>	<b>24,9 %</b>	<b>436</b>	<b>12,6 %</b>	<b>270</b>	<b>7,8 %</b>	<b>42</b>	<b>1,2 %</b>	<b>35</b>	<b>1,0 %</b>	<b>3 464</b>	<b>100 %</b>
Tukipalvelut	97	20,8 %	144	30,9 %	96	20,6 %	60	12,9 %	55	11,8 %	0	0,0 %	14	3,0 %	466	100 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>834</b>	<b>21,2 %</b>	<b>1 224</b>	<b>31,1 %</b>	<b>960</b>	<b>24,4 %</b>	<b>496</b>	<b>12,6 %</b>	<b>325</b>	<b>8,3 %</b>	<b>42</b>	<b>1,1 %</b>	<b>49</b>	<b>1,2 %</b>	<b>3 930</b>	<b>100 %</b>

2020																
TULOSALUEET	1		2		3		4		5		6		7		Päivät yhteensä	
	pvä	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%	päivää	%		%
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 %
<b>Yhteensä</b>	<b>612</b>	<b>16,5 %</b>	<b>1 022</b>	<b>27,6 %</b>	<b>930</b>	<b>25,1 %</b>	<b>512</b>	<b>13,8 %</b>	<b>440</b>	<b>11,9 %</b>	<b>78</b>	<b>2,1 %</b>	<b>112</b>	<b>3,0 %</b>	<b>3 706</b>	<b>100 %</b>
Tukipalvelut	72	12,9 %	150	26,9 %	156	28,0 %	68	12,2 %	90	16,2 %	0	0,0 %	21	3,8 %	557	100 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>684</b>	<b>16,0 %</b>	<b>1 172</b>	<b>27,5 %</b>	<b>1 086</b>	<b>25,5 %</b>	<b>580</b>	<b>13,6 %</b>	<b>530</b>	<b>12,4 %</b>	<b>78</b>	<b>1,8 %</b>	<b>133</b>	<b>3,1 %</b>	<b>4 263</b>	<b>100 %</b>

Koronan oireiden takia sai olla poissa max 7 peräkkäistä kalenteripäivää.

Yhden ja kahden kalenteripäivän oma ilmoitus sairauspoissaolopäivät kasvoivat edellisestä vuodesta, muut pienenevät. Pieneminen oli yhteensä 333 kalenteripäivää.



**Oma ilmoitus sairauspoissaolot tulosalueittain pidettyjen kalenteripäivien mukaan vuosina 2019-2021**


## 6.5. Suomen Terveystalo Oy:n Extranet - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät ja tilastot - otanta 21.2.2022

Seuraavat tilastot on saatu Terveystalo Oy:n raportointijärjestelmästä.

1 689 henkilöstä 1299 henkilöä oli poissa ja poissaolopäiviä kertyi 32 488 kalenteripäivää.

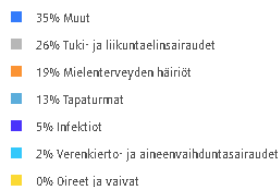
Poissaolojen lukumäärä eroaa palkkajärjestelmästä saaduista tiedoista, koska työterveyshuolto käsittelee kuntoutustuet sairauspoissaolopäivinä ja palkkajärjestelmä kuntoutustukina ja kun palkkajärjestelmään on tehty sairauspoissaoloon korjaus ja samaa korjausta ei ole tehty Siriukseen.

### Poissaolokalenteripäivät tammi-joulukuun 2021

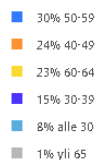
Aika	Tuki- ja liikuntaelin-sairaudet	%	Verenkierto- ja aineenvaihdunta-sairaudet	%	Infektiot	%	Mielenterveyden häiriöt	%	Muut	%	Tapaturmat	%
1 / 2021	676	22.9 %	58	1.9 %	212	7.1 %	552	18.7 %	1102	37.3 %	348	11.8 %
2 / 2021	681	24.5 %	37	1.3 %	190	6.8 %	492	17.7 %	979	35.3 %	393	14.1 %
3 / 2021	725	24.6 %	72	2.4 %	191	6.5 %	559	19.0 %	990	33.6 %	402	13.6 %
4 / 2021	745	28.7 %	54	2.0 %	85	3.2 %	497	19.1 %	869	33.4 %	345	13.2 %
5 / 2021	856	31.9 %	40	1.4 %	94	3.5 %	483	18.0 %	931	34.7 %	275	10.2 %
6 / 2021	682	25.1 %	58	2.1 %	98	3.6 %	517	19.0 %	923	34.0 %	432	15.9 %
7 / 2021	628	26.2 %	54	2.2 %	115	4.8 %	461	19.2 %	820	34.2 %	318	13.2 %
8 / 2021	698	26.3 %	60	2.2 %	127	4.8 %	496	18.7 %	889	33.61 %	375	14.1 %
9 / 2021	625	22.9 %	54	1.9 %	148	5.4 %	448	16.4 %	1096	40.3 %	347	12.7 %
10 / 2021	690	27.5 %	20	0.8 %	148	5.9 %	442	17.6 %	948	37.8 %	257	10.2 %
11 / 2021	914	33.0 %	*	*	127	4.5 %	562	20.3 %	830	29.9 %	335	12.1 %
12 / 2021	678	24.6 %	30	1.0 %	125	4.5 %	647	23.4 %	954	34.6 %	321	11.6 %
Yhteensä	8 598	26.5%	537	1.6%	1660	5.0%	6 156	18.9%	11 331	34.9%	4 148	12.7%

### Diagnosoiryhmittäin, ikäjakaumana ja sairauspoissaolojaksojen pituuksittain

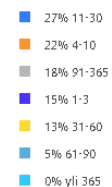
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOSIORYHMITÄIN



IKÄJAKAUMA



SAIRAUSSPOISSAOLOKAJON PITUUS (VRK)



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

## 6.6. Työkyvyn tuen toiminta

Työkyvyn tuen toimintatavan avulla tuetaan työntekijän työssä selviytymistä. Toimintatapa auttaa esihenkilöä 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 esihenkilön 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 esihenkilötyötä.

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

Järjestelmään on asetettu automaattiset, työkyvyn tuen toimintatavan 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. Vuonna 2021 käytiin 165 varhaisen tuen keskustelua esihenkilön ja työntekijän välillä.

Kuntoutustuella oli 13 henkilöä ja kuntoutustukipäiviä oli 2 901 kalenteripäivää (13 ja 2 166 v.2020).

Muulla Kelan kuntoutuksella oli 28 hlöä 262 kalenteripäivää (26 ja 208 v.2020).

Työkokeilussa oli kaksi (2) henkilöä yhteensä 89 kalenteripäivää (8 ja 716 v. 2020).

## 6.7. Korvaavan työn toimintatapa

Korvaavan työn malli otettiin käyttöön 1.6.2021. Toimintatavalla halutaan tukea henkilöstön työhyvinvointia sekä mahdollistaa voimaantuminen työssä sairauspoissaolon sijaan. Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintuneista tai työ sopimuksen mukaisista, tavanomaisista töitään työntekijä kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen. Tämä voi olla omaa työtä muokattuna, etätyötä, perehtymistä, perehdyttämistä, kehittämistyötä tai kouluttautumista.

Korvaavaa työtä tehdään lähtökohtaisesti kaikissa ammattiryhmissä ja työtehtävissä. Korvaava työ on aina tilapäistä. Työkyvyn terveydellisessä arvioinnissa tärkeä asiantuntija on työterveyshuolto, joka arvioi työntekijän jäljellä olevan työkyvyn ja korvaavan työn mahdollisuuden aina sairauspoissaolon yhteydessä. Esihenkilö selvittää jokaisen sairaus-/ tapaturmapoissaolon kohdalla korvaavan työn mahdollisuus.

Korvaavassa työssä oli 13 henkilöä yhteensä 204 kalenteripäivää. Vuonna 2020 ei ollut vastaavaa tietoa.



## 7. ELÄKÖITYMINEN

Vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneet voivat jäädä vanhuuseläkkeelle aikaisintaan täytettyään 63 vuotta. Vuonna 1955 ja sitä myöhemmin syntyneillä vanhuuseläkeikä nousee tasaisesti kolme (3) 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 62,8 vuotta (63,7 vuotta v. 2020).

Vanhuus-, työkyvyttömyys- tai varhennetulle varhaiseläkkeelle jäi 48 henkilöä viime vuonna.

Eläkepoistuma tuo lähivuosina edelleen haasteita henkilöstön saatavuuteen useilla ammattialoilla.

### 7.1. Eläkkeelle jääneet henkilöt

#### Tulosalueittain

TULOSALUEET	2018	2019	2020	2021
Erikoissairaanhoido	12	13	9	16
Perusterveydenhuolto	8	7	12	13
Sosiaalipalvelut	19	6	10	10
Tukipalvelut	21	20	6	9
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>48</b>

ELÄKETYYPPI	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke	47	41	34	38
Työkyvyttömyyseläke	13	4	2	10
Varhennettu varhaiseläke	0	1	1	0
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>48</b>



#### Ammattiryhmittäin

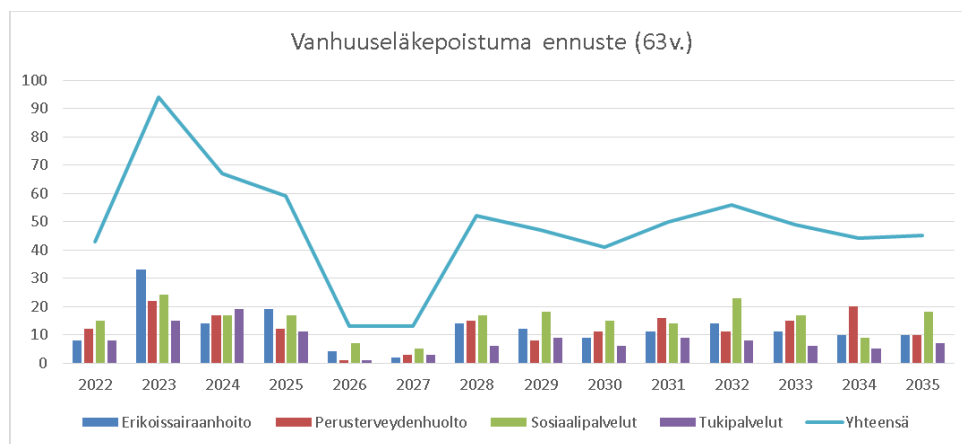
AMMATTIRYHMÄT	2018	2019	2020	2021
Akateemiset	0	0	1	2
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	14	14	13	12
Hoitohenkilöstö, II-aste/koulu	14	9	9	15
Huoltohenkilökunta	15	8	4	6
Lääkärit, hammaslääkärit	2	2	2	5
Sosiaalitoimen henkilöstö	3	0	2	4
Toimistohenkilökunta	3	6	3	0
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	9	7	3	3
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	0	0	0	1
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>48</b>

## 7.2. Vanhuuseläkepoistuma

Vanhuuseläkepoistuma ennuste (63v.) vakainainen henkilöstö

### Tulosalueittain

TULOSALUEET	eläkeikä täyttynyt	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Erikoissairaanhoito	19	8	33	14	19	4	2	14	12	9	11	14	11	10	10
Perusterveydenhuolto	19	12	22	17	12	1	3	15	8	11	16	11	15	20	10
Sosiaalipalvelut	17	15	24	17	17	7	5	17	18	15	14	23	17	9	18
Tukipalvelut	7	8	15	19	11	1	3	6	9	6	9	8	6	5	7
<b>Yhteensä</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>94</b>	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>45</b>



### Ammattiryhmittäin

AMMATTIRYHMÄT	eläkeikä täyttynyt	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
Akateemiset	3	0	0	0	1	0	0	1	1	2	4	2	2	2	1
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	25	14	43	20	17	4	1	18	17	13	23	14	18	16	15
Hoitohenkilöstö, II-aste/koulu	16	17	21	17	22	5	5	16	15	15	9	13	16	10	14
Huoltohenkilökunta	5	1	10	12	8	1	2	3	5	3	4	6	3	4	5
Lääkärit, hammaslääkärit	4	1	3	3	1	2	1	5	1	0	2	1	4	4	4
Sosiaalitoimen henkilöstö	1	2	1	3	1	0	1	1	3	3	2	10	2	1	3
Toimistohenkilökunta	2	4	5	3	1	0	2	2	2	0	2	1	0	1	0
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	5	2	11	9	7	1	1	6	3	4	4	7	4	5	3
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0
<b>Yhteensä</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>94</b>	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>45</b>





## 8. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

### 8.1. Henkilöstön koulutus

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 ovat hoito- ja hoivatyön johdon ja koulutuskoordinaattorin vastuulla ja koulutuskoordinaattori huolehtii myös opiskelijayhteistyön koordinoinnista.

Opintovapailla oli 54 henkilöä ja näistä aiheutuvia poissaolopäiviä oli yhteensä 5 795 kalenteripäivää (35 ja 4 689 v.2020).

Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JyeT) aloitti 22 henkilöä (14 v.2020).

Oppisopimuskoulutuksessa oli 27 henkilöä, sosiaalipalveluissa 13 henkilöä, perusterveydenhuollossa 7 henkilöä, tukipalveluissa 5 henkilöä ja erikoissairaanhoidossa 2 henkilöä. (37 hlö v.2020).

#### 8.1.1. Koulutuskorvaus

Työnantajan hakee koulutuskorvausta Työllisyysrahastosta vakuutusvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä niistä ammatillisista täydennyskoulutuksista, jotka täyttävät koulutuskorvaukseen vaadittavat kriteeri ja joista työnantaja on vuosittain laatinut ennakkoon yhteistyötoimikunnan hyväksymän koulutussuunnitelman ja jotka sisältyvät tähän koulutussuunnitelmaan.

Korvaukseen oikeutettavien (max kolme/työntekijä) yhteenlaskettujen täydennyskoulutuspäivien lukumäärä oli 1 296 päivää (1 183 v.2020).

Arvioitu koulutuskorvaus on 27 613,87 € (24 407,66€ v.2020).

#### 8.1.2. 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.

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

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.

Vuonna 2021 ei Sosterista osallistuttu juuri lainkaan ulkopuolisiin maksullisiin läsnäolokoulutuksiin koronarajoitusten vuoksi, mutta Sosterin sisäisiä koulutuksia, ulkopuolisia maksuttomia etäkoulutuksia, verkkokoulutuksia (mm. Terveystieteen Oppiportti) ja webinaareja hyödynnettiin paljon.

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

- esihenkilökoulutuksia (JET, Lean Master sekä Sosterin sisäiset esihenkilökoulutukset)
- hoito- ja hoivapuolen oman erikoisalnan ammatillisia ja perustehtävää tukevia koulutuksia, esimerkiksi:
  - kotihoidon ja palvelutalojen koulutusosiot
  - alueelliset koulutukset
  - opiskelijaohjaajakoulutukset

Tärkeä lisä hoito- ja hoivatyön koulutustarjontaan on vuonna 2021 ollut KYS-ervan yhteistyö, jossa jokainen sairaanhoitopiiri on tuottanut koulutusta, johon kaikilla muilla on ollut mahdollisuus osallistua ilman osallistumismaksua. Aiheina on ollut mm. hoitotyön laadun, työhyvinvoinnin, digi- ja tutkimusosaamisen sekä opiskelijaohjauksen kehittäminen. Sosteri toteutti marraskuussa 2021 koulutuksen: Gerontologisen hoitotyön osaamisella laatua ikäihmisten hoitoon, jossa oli osallistujia etäyhteydellä kaikista KYS-ervan sairaanhoitopiireistä.

Myös eri organisaatioiden ja koulutusjärjestäjien verkkokoulutuksiin osallistumista hyödynnettiin paljon.

Lisäksi annettiin erilaista järjestelmäkoulutusta ja kotihoidon optimointiin liittyvää koulutusta eri ammattiryhmille. Koulutukset viedään OSS:iin ammatillisina täydennyskoulutuksina, vaikka ne eivät kuulu koulutuskorvauksen piiriin.



### 8.1.3. Kaikki koulutukset

Lähteenä on koulutussovellukseen (OSS koulutusosio) työntekijöiden viemät ja esihenkilön hyväksymät koulutustiedot.

#### Ammattiryhmittäin

AMMATTIRYHMÄT	Henkilöstö 31.12.2021	Kaikki koulutukset	%	Tunteina	Kouluspäivien lukumäärä
Akateemiset	43	163	3,7 %	754,75	100,6
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	598	1 778	40,8 %	7 535,00	1 004,7
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	506	1 371	31,5 %	3 341,25	445,5
Huoltohenkilökunta	141	113	2,6 %	313,75	41,8
Lääkärit, hammaslääkärit	97	134	3,1 %	1 095,00	146,0
Sosiaalitoimen henkilöstö	99	361	8,3 %	1 492,75	199,0
Toimistohenkilökunta	56	137	3,2 %	608,00	81,1
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	121	196	4,5 %	397,75	53,0
Ulkopuolinen henkilöstö	2	0	0,0 %	0,00	0,0
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkärit	26	102	2,3 %	647,50	86,3
<b>Yhteensä</b>	<b>1 689</b>	<b>4 355</b>	<b>100,00 %</b>	<b>16 185,75</b>	<b>2 158,1</b>

#### Koulutusalueittain

KOULUTUSALUE	Kirjatut koulutukset	%	Kouluspäivien lukumäärä	Tunteina
Perustehtävää tukeva koulutus	2 942	67,7 %	1 667,0	12 502,25
Johtaminen, esimiestyö ja kehittäminen	237	5,4 %	195,0	1 462,50
Turvallisuus ja työhyvinvointi	848	19,4 %	159,5	1 196,00
Kielet ja monikulttuurisuus	1	0,0 %	0,1	0,50
Ulkomaiset seminaarit ja opintopäivät	5	0,1 %	5,3	40,00
Muu koulutus	322	7,4 %	131,3	984,50
<b>Yhteensä</b>	<b>4 355</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2 158,1</b>	<b>16 185,75</b>

OSS koulutusosioon viedään kaikki työaikana tapahtuva koulutus, joka katsotaan ammatilliseksi täydennyskoulutukseksi.

Koulutuskorvausraportin saamiseksi lisättiin koulutusanomukseen esihenkilön 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. Tyhjä ovat koulutuskoordinaattorin hyväksymiä koulutuksia, joita esihenkilö ei ole hyväksynyt ennen koulutuksen alkamista.

### 8.1.4. Esihenkilön hyväksymien koulutusten Kyllä ja Ei valinnat

Alla kooste, jossa ammatillisiin koulutuksiin liittyviin kysymyksiin esihenkilö on vastannut joko Kyllä tai Ei.

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

2022									
Ammattiryhmittäin ammatilliset täydennyskoulutukset	Kyllä			Ei			Tyhjä		
	Kyllä	Tunteina	Koulutus-päivät	ammatillista	Tunteina	Koulutus-päivät	Tyhjä	Tunteina	Koulutus-päivät
Akateemiset	136	694,00	92,53	23	48,75	6,50	4	12,00	1,60
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1 567	7 129,50	950,60	178	300,50	40,07	33	105,00	14,00
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	1 184	3 000,25	400,03	144	204,50	27,27	43	136,50	18,20
Huoltohenkilökunta	108	310,75	41,43	5	3,00	0,40	0	0,00	0,00
Lääkärit / Hammaslääkärit	133	1 092,00	145,60	0	0,00	0,00	1	3,00	0,40
Sosiaalitoimen henkilöstö	335	1 368,50	182,47	21	108,75	14,50	5	16,00	2,13
Toimistohenkilökunta	114	534,00	71,20	23	74,00	9,87	0	0,00	0,00
Tutkimusta ja hoitoa avustavat hlöt	156	302,25	40,30	36	80,50	10,73	4	15,00	2,00
Ympäristövalvonta henkilökunta ja eläinlääkintä	96	639,75	85,30	6	7,75	1,03	0	0,00	0,00
<b>Yhteensä</b>	<b>3 829</b>	<b>15 071,0</b>	<b>2009,5</b>	<b>436</b>	<b>827,75</b>	<b>110,4</b>	<b>90</b>	<b>287,5</b>	<b>38,3</b>

Koko henkilöstöön suhteutettuna täydennyskoulutuspäiviä kertyi henkilöä kohti 2,3 päivää (2,0 pvää v.2020). Hoito- ja hoivahenkilöstön osalta 1,9 päivää (1,6 pvä v.2020). Hoito- ja hoivahenkilöstöön on laskettu molemmat hoitohenkilökunnat, sosiaalitoimen henkilöstö sekä tutkimusta ja hoitoa avustavat hlöt.

Hoito- ja hoivahenkilöstön osalta Kyllä ammatillisiin täydennyskoulutuksiin vastattuja oli 3 829 koulutusta, jotka tunteina olivat 15 071 ja päivinä 2 009,5.

Koulutuspäivät on laskettu jakamalla koulutustunnit 7,5h, joka on koulutuspäivän pituus.

1 258 henkilöä oli kirjannut koulutuksen sovellukseen, mutta henkilö on voinut kirjata useamman koulutuksen vuoden aikana.

### 8.1.5. Koulutusraha ja sen käyttö

Koulutusrahaa oli talousarviossa 2021 varattu 415 568€ (511 310€ v.2020) ja sitä käytettiin 179 538€ (193 504€ v.2020).

Koulutusrahaa jäi käyttämättä 236 030€ (317 806€ v.2020).

Koulutusrahaa jäi kaikilta tulosalueilta käyttämättä: erikoissairaanhoidossa 88 778€, perusterveydenhuollossa 79 775€, sosiaalipalveluissa 33 641€ ja tukipalveluissa 33 836€.

## 8.2. Tavoitekeskustelut

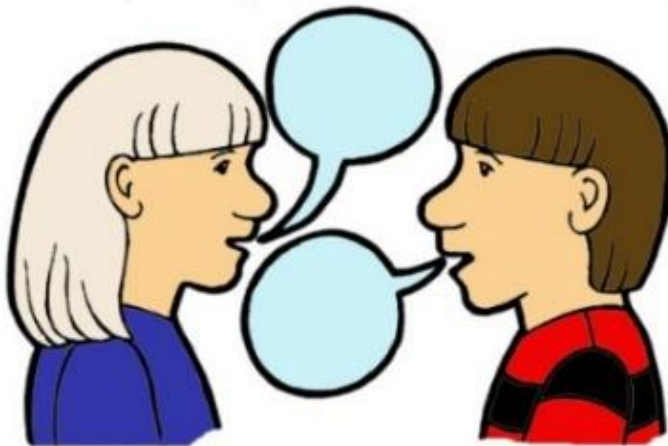
Sosterissa on tavoitteena, että tavoitekeskustelu käydään jokaisen työntekijän kanssa vuosittain. Tavoitekeskustelun avulla autetaan jokaista Sosterin työntekijää hahmottamaan entistä paremmin oman työpanoksensa merkitystä ja osuuttaan työyhteisössä.

Tavoitekeskustelu voidaan myös toteuttaa ryhmäkeskusteluna silloin, kun yksilökeskustelu ei ole mahdollinen tai kun halutaan käydä keskustelu yhdessä samaa työtä tekevien henkilöiden kesken. Ryhmäkeskustelu toteutettiin 62 henkilön osalta neljän (4) eri tukipalveluiden esihenkilön toimesta.

Alla OSS järjestelmän Koulutusosioon kirjatut koko henkilöstön tavoitekeskustelut tulosalueittain.

### Tulosalueittain

2021			
TULOSALUEET	Tavoite- keskustelut lkm	Koko henkilöstön lkm	%
Erikoissairaanhoito	258	396	65,2
Perusterveydenhuolto	223	485	46,0
Sosiaalipalvelut	229	541	42,3
Tukipalvelut	142	267	53,2
<b>Yhteensä</b>	<b>852</b>	<b>1 689</b>	<b>50,4</b>



Vuoden 2021 tavoitekeskustelujen prosenttiosuus oli 50,4%. (58,1% v.2020)

### 8.3. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi

Vuonna 2021 otettiin käyttöön OSS - keskustelut osioon tavoitekeskustelun rinnalle henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake - KVTES/SOTE sekä teknisille oma.

Henkilökohtaisia työsuorituksen arviointi keskusteluja käytiin 24:n teknisen työntekijän kanssa ja 987:n muun sopimuksen työntekijän kanssa.

Tämä keskustelu suositellaan käytävän tavoitekeskustelun yhteydessä - alaisen ja esihenkilön välillä. Keskustelun tietoa ei näe muut kuin asianomaiset.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on asianomaisen henkilön työsuorituksen ja osaamisen arviointia suhteessa henkilölle asetettuihin tavoitteisiin ja tehtäväkuvaukseen.

2021			
TULOSALUEET	Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi lkm	Koko henkilöstön lkm	%
Erikoissairaanhoito	305	396	77,0
Perusterveydenhuolto	232	485	47,8
Sosiaalipalvelut	284	541	52,5
Tukipalvelut	190	267	71,2
<b>Yhteensä</b>	<b>1 011</b>	<b>1 689</b>	<b>59,9</b>

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi luvuissa on mukana kaikki järjestelmään viedyt lomakkeet.

### 8.4. 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 ja se mikä pyritään järjestämään aina kun se on mahdollista.

## 9. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS, TARVE JA SAATAVUUS

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

Työvoimapolua 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.

### 9.1. 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.

Nuoria hoitoalan opiskelijoita (käsittää sairaanhoitaja, fysioterapeutti ja lähihoitaja opiskelijat) oli koko Sosterin alueella kesätöissä 74 henkilöä.

Nuoria (16-18 vuotiaita) kesätyöntekijöitä oli 18 henkilöä. Heitä oli hoito- ja hoivapuolella 12 ja loput laitoshuollossa ja varastossa.

### 9.1.1. Tilastoa Kuntarekrystä

Alla on raportti, jossa on kaikki julkaisut, mitä Kuntarekryn kautta on haettu ja kaikki henkilöryhmät.

	Rekrytoinnit Työpaikat		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
			Työsuhde	Virkasuhte	Vakinainen	Määräaikainen	Ulkoinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi
<b>2021</b>	358	498	439	59	261	237	498	0
<b>Yhteensä</b>	358	498	439	59	261	237	498	0
<b>2020</b>	232	365	327	38	209	157	365	0
<b>Yhteensä</b>	232	365	327	38	209	157	365	0
<b>2019</b>	264	361	323	38	276	85	346	15
<b>Yhteensä</b>	264	361	323	38	276	85	346	15

Rekrytoinnit = Kuntarekryssä tehdyt julkaisut, joissa voi olla useimpia hakuja samassa julkaisussa.

Työpaikat = Saadut työntekijät, jotka ovat eriteltyinä palvelussuhteen lajin tai tyyppin mukaan.

Kuntayhtymän johtoryhmä teki päätöksen 6.9.2021 § 60 liittyen prosessiin määräaikaisten vakinaistamisesta. Päätöksen myötä noin 60 määräaikaista päätettiin vakinaistaa määräaikaisen palvelussuhteen päätyttyä syksyn - kevään 2021 - 2022 aikana.

Rekrytointia tapahtuu myös muulla tavalla.

### 9.2. Vaihtuvuus tilastoa vakinaisten osalta

#### Tulovaihtuvuus tulosalueittain

Henkilöstön %-osuus tulovaihtuvuuden mukaan edellisestä vuodesta (31.12. tilanne)			
TULOSALUEET	Vakinaiset		
	2020/12	2021/12	Vrt %
Erikoissairaanhoito	24	23	-4,2
Perusterveydenhuolto	28	29	3,6
Sosiaalipalvelut	44	36	-18,2
Tukipalvelut	29	20	-31
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>125</b>	<b>108</b>	<b>-13,6</b>

Henkilöstön %-osuus tulovaihtuvuudesta edellisestä vuodesta (31.12. tilanne)			
TULOSALUEET	Vakinaiset		
	2019/12	2020/12	Vrt %
Erikoissairaanhoito	12	24,0	100,0
Perusterveydenhuolto	19	28	47,4
Sosiaalipalvelut	43	44	2,3
Tukipalvelut	29	29	0
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>103</b>	<b>125</b>	<b>21,4</b>

#### Lähtövaihtuvuus tulosalueittain

Henkilöstön %-osuus lähtövaihtuvuuden mukaan edellisestä vuodesta (31.12. tilanne)			
TULOSALUEET	Vakinaiset		
	2020/12	2021/12	Vrt %
Erikoissairaanhoito	61	108	77
Perusterveydenhuolto	58	98	69
Sosiaalipalvelut	78	125	60,3
Tukipalvelut	21	41	95,2
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>218</b>	<b>372</b>	<b>70,6</b>

Henkilöstön %-osuus lähtövaihtuvuudesta edellisestä vuodesta (31.12. tilanne)			
TULOSALUEET	Vakinaiset		
	2019/12	2020/12	Vrt %
Erikoissairaanhoito	21	21	0,0
Perusterveydenhuolto	14	33	135,7
Sosiaalipalvelut	26	41	57,7
Tukipalvelut	31	41	32,3
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>92</b>	<b>136</b>	<b>47,8</b>



### 9.3. Ostopalveluna hankittu työvoima

ESH:n puolella lääkärityövoimaa on jouduttu ostamaan suunniteltua enemmän lääkäritilanteen heikennyttä edelleen, sillä uusia lääkäreitä ei ole saatu rekrytoitua yrityksistä huolimatta.

Anestesia- ja radiologialle on jouduttu ostamaan palvelua palveluiden turvaamiseksi, mutta myös muilla erikoisaloilla ostopalveluun on jouduttu turvautumaan.

Eriyisen suurta ostaminen on anestesiassa, jossa virkalääkäreitä on vain 1,5 htv ja kuitenkin pyöritetään 24/7 päivystystä, johon tarvitaan n. 6-8 lääkärin työpanos.

Ostot muista sairaaloista noudattavat kehitystä muuallakin, ja myös hinnat ovat nousseet.

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 hankitaan ostopalveluina ammatillista perhekotihoitoa ja laitoshoidoa.

Ostopalveluina on hankittu työvoimaa lääkäripalveluiden osalta useista eri yrityksistä.



## 10. HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI

### 10.1. Työterveyshuollonpalvelut

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

Työterveyshuoltopalvelut ovat työntekijöille maksuttomia.

Työterveyshuoltopalvelut ostetaan kokonaisuudessaan Terveystalo Oy:ltä ja ne tuotetaan Terveystalo Oy:n Savonlinnan toimipisteissä.

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.

Vuonna 2021 Kela korvausluokan 1 toimintaa oli 63% ja korvausluokan 2 toimintaa 34% työterveyshuollon toiminnasta.



## 10.2. Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuoltoon liittyvät kustannukset ja niitä vastaavat toiminnot

### Korvausluokka I = Ehkäisevän työterveyshuollon tiedot

Korvausluokka I VOIMAVARAT		1.1.-31.12.2021 Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus			
		Työpaikka- selvitykset tunteina	Ryhmän neuvonta ja ohjaus tuntena	Yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit kpl	Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta kpl
Ammattihenkilöt	Lääkärit	19,5	30,0	45,0	449,0
	Terveystenhoitajat	122,0	7,0	104,0	538,0
Etäpalvelut	Lääkärit		63,0	6,0	60,0
	Terveystenhoitajat			7,0	156,0
Asiantuntijat	Fysioterapeutit	54,5	1,0	481,0	24,0
	Psykologit	7,0	2,0	204,0	38,0
	Erikoislääkärit				34,0
Etäpalvelut	Fysioterapeutit			4,0	
	Psykologit			41,0	3,0
	Erikoislääkärit				1,0
Muut asiantuntijat	Ravitsemus				3,0
	Sosiaaliala				2,0
Tutkimukset kpl	Laboratorio				678,0
	Kuvantaminen				19,0
<b>Korvausluokan I kustannukset</b>					
		Työpaikka- selvitykset yhteensä	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus		Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
		<b>14 518,80</b>	<b>97 620,29</b>		<b>182 917,63</b>
		<b>Kustannukset yhteensä</b>			<b>295 056,72</b>
Muut voimavarat	Muut käyttökustannukset				<b>2 666,70</b>
<b>Korvausluokan I kustannukset yhteensä</b>					<b>297 723,42</b>

## Talous- ja henkilöstöhallinto

**Korvausluokka II= Sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon tiedot**

Korvausluokka II VOIMAVARAT		1.1.-31.12.2021		
		Sairaanhoido- käynnit kpl	Muun terveydenhuollo n käynnit kpl	Kustannukset
Ammattihenkilöt	Lääkärit	1 060		65 738,17
	Terv.hoitajat	71		1 795,19
Etäpalvelut	Lääkärit	200		45 065,44
	Terv.hoitajat	2		1 608,48
Asiantuntijat	Fysioterapeutit	1		73,89
	Psykologit			
	Erikoislääkärit	1		75,05
	Muut asiantuntijat			
Etäpalvelut	Fysioterapeutit			
	Psykologit			
	Erikoislääkärit			
Tutkimukset kpl	Laboratorio	810		20 964,73
	Kuvantaminen	212		18 040,12
Muut voimavarat	Muut käyttökustannukset			<b>0,00</b>
Vähennettävät tulot				0,00
<b>Korvausluokan II kustannukset yhteensä</b>				<b>153 361,07</b>
<b>Kaikki kustannukset yhteensä</b>				<b>451 084,49</b>

Työterveyshuollon kustannukset jakautuivat korvausluokkiin seuraavasti:  
 korvausluokka I oli 66,0% (42,97% v.2020) ja korvausluokka II oli 34,0% (53,03% v.2020).

### 10.3. 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 2021 varattu 120 000€ tyky- ja virkistystoimintaan, (100 000€ v.2020).

## 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 1 790 ja heistä 1 410 henkilöä eli 77,91% käytti etua.

Käytetty summa oli 90 476,03 € ja käyttö jakaantui niin, että sporttietua käytettiin 44,08 % tuosta summasta, kulttuurietua 26,07 % ja hyvinvointietua 29,85 %.

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

Edun arvo kokonaisuudessaan oli 70 € myös vuonna 2021.

Joululounasta ei tarjottu korona rajoitusten takia myöskään vuonna 2021.

Kuusamossa sijaitsevaa Rukan majaa / Ketunpesää käytti 45 henkilöä (45 hlöä ja 238 vrk. v.2020).

Koronan vuoksi Rukan majan siivous ulkoistettiin v. 2020 ja samalla varausjakso muuttui 6 vrk, kun se aikaisempina vuosina oli 7vrk.

Savonlinnan Suutarniemessä sijaitsevan lomahuvila Suutartuvan käyttöpäiviä henkilöstön osalta kertyi yhteensä 140 vrk (108 vrk v.2020).

Työntekijän influenssarokotus on suositus, mutta potilaan suojaaminen influenssalle altistumiselta on velvoite. Sosterin työntekijöiden rokottaminen tapahtui työterveyshuollon ja työyksiköiden toimesta. Rokotekattavuus koko henkilöstön osalta oli 73 % (84 % v.2020).

Työnohjauspalveluihin käytettiin 114 180€ (80 764€ v.2020). Työnohjauspalveluiden käyttö jakaantui seuraavasti: erikoissairaanhoido 35 973€, perusterveydenhuolto 63 012€, sosiaalipalvelut 15 030€ ja tukipalvelut 164€ .

## 10.4. Muistaminen ja palkitseminen

Sosteri muistaa 50- ja 60- vuotta täyttäviä sekä eläkkeelle siirtyviä työntekijöitään lahjalla. Vuonna 2021 lahjana oli 100€ palkkaan. Merkkipäivälahjan sai viime vuonna yhteensä 165 henkilöä (181 v.2020).

Kunnallisia ansiomerkkejä haettiin henkilöstölle, joilla oli täyttynyt 20-, 30- tai 40 vuotta kunnallista palvelua 31.12.2020 mennessä. 17 valitsi kunnallisen ansiomerkin ja loput työnantajan lahjan. Huomionosoituksen sai 20 vuoden palvelusta 39 hlöä, 30 vuoden palvelusta 38 hlöä ja 40 vuoden palvelusta 9 hlöä. Maaliskuussa järjestettiin juhla kunnallisen ansiomerkin valinneille ja kunniamerkin saaneille.

Kuntaliiton kultainen ansiomerkki, 40 vuotta ja hopeinen ansiomerkki, 20 vuotta.



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

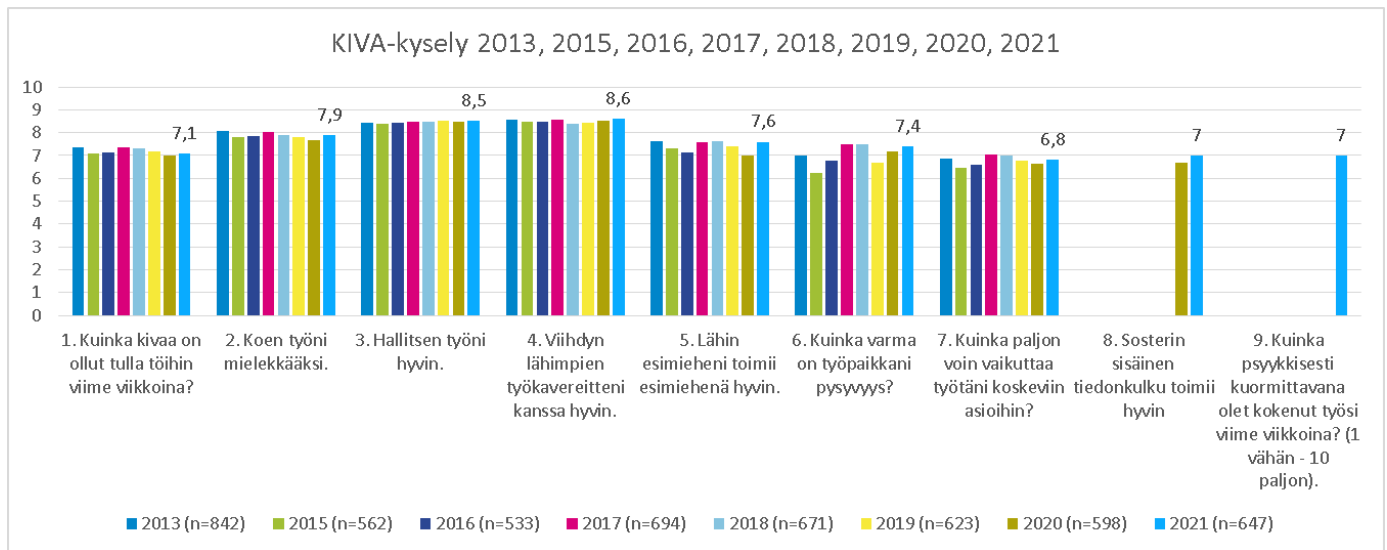
Suomen tasavallan presidentin myöntämiä kunniamerkkejä myönnettiin 6.12.2021 seuraaville:

Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN ritarimerkki - johtajaylilääkäri Luukkonen Jaana,  
Suomen Leijonan RITARIKUNNAN I luokan ritarimerkki - ylilääkäri Ruuskanen Esa,  
Suomen Leijonan ansioristi - hoitotyön kliininen asiantuntija Laitinen Päivi,  
Suomen Valkoisen Ruusun RITARIKUNNAN I luokan mitali - terveyskeskusavustaja Jääskeläinen Lea

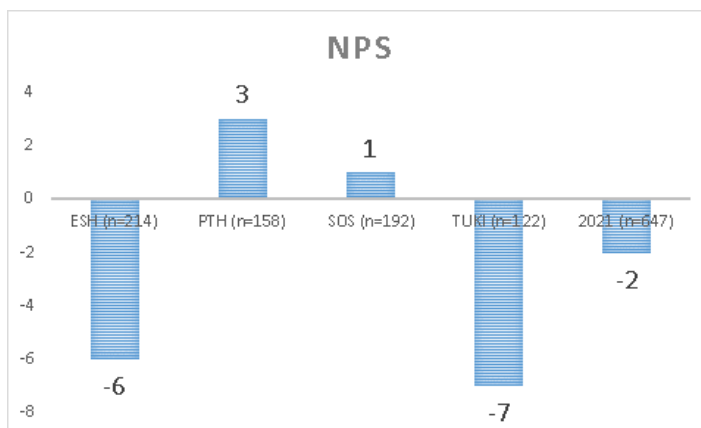
Kunniamerkit luovutetaan kesäkuussa 2022.

## 10.5. Henkilökunnan KIVA® -kysely ja suositteluindeksi

Sosterissa tehdään joka kevät henkilökunnan KIVA® -kysely, niin myös maaliskuussa vuonna 2021. Vastajamäärä ja tulokset olivat hyvin verrannolliset aikaisempien vuosien tuloksiin. Myönteisenä voidaan pitää sitä, että työpaikan pysyvyys koettiin varmempana kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2020 otettiin käyttöön sisäisen tiedonkulun arviointi, jonka tulos oli v. -21 hieman kohentunut edellisvuoteen nähden (keskiarvo 7). Vuonna 2021 otettiin uutena käyttöön psyykkistä kuormitusta mittaava kriteeri, jossa tulos osoitti, että kuormituksen korkeaksi (arvot 8-10, asteikolla 1-10) arvioi 55 % vastaajista.



Työn psyykinen kuormittavuus nousi huolen aiheeksi; korkeaksi kuormituksen kokee 55 % vastaajista (arvo 8-10 asteikolla 1-10). Parhaiten KIVA -kyselyssä toteutuivat ”oman työn hallinta” (ka 8,5) ja ”viihdyn lähimpien työkavereiden kanssa hyvin” (ka 8,6). Heikoimman arvosanan sai ”kuinka paljon voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin” (ka 6,8). Kuinka todennäköisesti suosittelisit Sosteria työpaikkana kollegallesi tai ystävällesi; NPS -luku sai arvon -2 (arviointiasteikko -100 - +100). Kuvio osoittaa, miten arvo vaihteli tulosalueittain.



Sosterissa on käytössä ”Kysely työsuhteen päättyessä”, jossa yhtenä arvioitavana kohtana oli myös sama NPS. Vuoden 2021 loppuun mennessä oli 34 henkilöä tehnyt loppuarvioinnin ja näiden henkilöiden NPS-luku oli + 59. (v. 2020 NPS = +56 (n=63)).

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

Samaa suositteluindeksiä käytetään myös opiskelijoiden työharjoittelun jälkeen antamassa CLES - palautteessa. Vuonna 2021 palautetta saimme 109 harjoittelujaksosta mikä on neljännes (24,2 %) kaikista harjoittelujaksoista. ”Olisitko valmis suosittelemaan tätä työyksikköä opiskelijatoverillesi” = NPS -luku oli +69, kun se vuonna 2020 oli +60.

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

## 10.6. Työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana. Työsuojeluasiat käsitellään ja valmistellaan yhteistyö-/työsuojelutoimikuntaan työsuojelujaoksessa. Työsuojelujaokseen ovat kuuluneet työsuojelupäällikkö, työsuojeluvalluutetut ja varavalluutetut. Työsuojelujaoksen kokouksiin on osallistunut työterveyshuollon yhteistoimintaan liittyvissä asioissa Sosterista työterveyshuollon yhteyshenkilö.

Työsuojelujaosto kokoontui vuoden 2021 aikana 11 kertaa.

Työsuojelutoiminnan painopistealueita ovat työturvallisuusriskien tunnistaminen ja arviointi sekä työhyvinvoinnin tukeminen ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen.

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

Työpaikkaselvityksiä tehtiin 15 kpl.

Vuoden 2021 aikana Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta Sosteriin tehtiin kaksi tarkastuskäyntiä. (v. 2020 3 kpl)

Tuku eli turvallisuuskulttuurikysely toteutettiin Sosterissa ensimmäisen kerran vuonna 2013 potilasturvallisuuskyselynä. Vuonna 2016 mukaan otettiin potilasturvallisuuden lisäksi työ- ja tietoturvallisuutta käsitteleviä kysymyksiä. 2016 ja 2021 kyselyt ovat identtiset kysymysten osalta, joten näiden tuloksia voidaan verrata suoraan toisiinsa. Kysely lähetettiin koko henkilökunnalle. Kysely sisälsi 95 väittämää, jotka koskivat omaa työtä, turvallisuutta ja organisaation toimintaa. Lisäksi oli yksi avoin kysymys: ”Mitkä ovat mielestäsi organisaation tärkeimmät kehittämiskohteet tällä hetkellä?” Vastausprosentti oli 16 % ja avoimeen kysymykseen tuli 82 vastausta.

Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on tärkeä pääpainopistealue Sosterin päivittäisessä toiminnassa sekä jatkuvan kehittämisen alue.



## 10.7. HaiPron -työturvallisuus- ja veritapaturmailmoitukset

HaiPro työturvallisuus ilmoituksia tehtiin vuonna 2021 552 kpl ja veritapaturmailmoituksia 25 kpl.

### Tulosalueittain

2021			2020		
TULOSALUEET	Työturvallisuus ilmoitukset	Veritapaturma ilmoitukset	TULOSALUEET	Työturvallisuus ilmoitukset	Veritapaturma ilmoitukset
Erikoissairaanhoido	123	9	Erikoissairaanhoido	96	6
Perusterveydenhuolto	130	7	Perusterveydenhuolto	89	6
Sosiaalipalvelut	271	9	Sosiaalipalvelut	250	12
Tukipalvelut	25	0	Tukipalvelut	57	0
Ulkopuoliset yksiköt	3	0	Ulkopuoliset yksiköt	11	0
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>552</b>	<b>25</b>	<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>503</b>	<b>24</b>

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

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

## 10.8. Vahinkotiedot työtapaturmista

Sosterin vakuutusyhtiö on Protector. Vahinkotiedot työtapaturmista ovat vakuutusyhtiön antamia.

Kappalemäärät ovat työtapaturmien määrä.

	2021				2020			
	Kpl	Sairauspäivä / €	Korvaus / vahinko €	Korvaus / vahinko €	Kpl	Sairauspäivä / €	Korvaus / vahinko €	Korvaus / vahinko €
<b>Ammattitauti</b>	3	0	0	0	2	0	0	0
<b>Työ</b>	75	51 368	161	685	68	32 321	133	475
<b>Työmatka</b>	24	43 018	158	1 792	28	45 187	149	1 613
<b>Yhteensä</b>	<b>102</b>	<b>94 386</b>	<b>319</b>	<b>2 477</b>	<b>98</b>	<b>77 508</b>	<b>282</b>	<b>2 088</b>

Työtapaturma- ja työmatkatapaturmavahinkotiedot vuosittain

Vuosi	Lukumäärä	Korvaukset / €	Sairauspäivät
2021	102	94 386	591
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 319 sairauspäivästä (242 pvää v.2020) ja työmatkatapaturmien osalta 272 sairauspäivästä (303 pvää v.2020).

## 10.9. Työyhteisösovittelu

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

Työyhteisösovitteluja oli kaksi (2) kappaletta.

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

## 10.10. 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.



## 11. YHTEISTOIMINTA JA EDUNVALVONTA

### 11.1. Yhteistoiminta

Yhteistoiminta on sekä välitöntä että edustuksellista yhteistoimintaa. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja esihenkilön 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, 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 2021 aikana seuraavasti:

- 24.2.2021 käynnistetty Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu koskien mielenterveys- ja päihdepalveluiden järjestäminen
- 10.9.2021 käynnistetty Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu koskien perusterveydenhuollon osastojärjestelyjä uudisrakennuksen valmistumista
- 15.9.2021 käynnistetty Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu koskien perusterveydenhuollon/tukipalveluiden osastojärjestelyjä uudisrakennuksen valmistumista

## 11.2. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano

Kokoonpano 22.11.2021 saakka

<u>Tehtävä</u>	<u>Varsinainen jäsen</u>	<u>Varajäsen</u>
Yhtymähallituksen edustajat		
Yhtymähallituksen vpj	Ari Silvennoinen, puheenjohtaja	Eija Stenberg
Yhtymähallituksen pj	Pekka Nousiainen	Ahti Mylly
Viranhaltijat		
Kuntayhtymäjohtaja	Panu Peitsaro 31.01.2021 asti ja 1.2.2021 alkaen kuntayhtymäjohtaja Saara Tavi	
Hallintoylihoitaja	Maijaterstu Tiainen	Mari Teittinen
Henkilöstöpäällikkö	Kaija Lappalainen	ei varajäsentä
Työsuojelun edustajat		
Turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö	Jari Smedberg	
Työsuojeluvaltuutettu	Mervi Heikkinen,	
Työsuojeluvaltuutettu	Pekka Kilpeläinen	
Työsuojeluvaltuutettu	Kirsi Matikainen	
JHL	pääluottamusmies	Esko Hakkarainen, varapuheenjohtaja
JUKO	pääluottamusmies	Eija Huttunen
JUKO	pääluottamusmies	Ari Mäkitalo 31.5.2021 asti ja 1.6.2021 alkaen Minna Kosonen
Super	pääluottamusmies	Tarja Loikkanen
Tehy	pääluottamusmies	Seija-Sofia Käärmelahti
Jyty	pääluottamusmies	Erja Turkulainen

Kuntayhtymähallitus on kokouksessaan 23.11.2021 nimennyt toimikaudekseen yhteistyötoimikuntaan kolme (3) jäsentä ja heille varajäsenet.

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Reima Härkönen	Eero Sistonen
Aila Makkonen , vpj	Marja Laitinen
Saara Tavi	ei varajäsentä

Lisäksi seuraavat viranhaltijat ja heidän henkilökohtaiset varajäsenensä kuuluvan virka-asemansa perusteella yhteistyötoimikuntaan:

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Maijaterstu Tiainen, hallintoylihoitaja	Mari Teittinen, ylihoitaja
Kaija Lappalainen, henkilöstöpäällikkö	Tiina Kärkkäinen, henkilöstösihteeri

## Talous- ja henkilöstöhallinto

---

Lisäksi yhteistyötoimikuntaan kuuluvat henkilöstöjärjestöjen ja työsuojelun edustajat:

Tarja Loikkanen, Super pääluottamusmies  
Seija-Sofia Käärmelahti, Tehy pääluottamusmies, puheenjohtaja  
Erja Turkulainen, Jyty pääluottamusmies  
Eija Huttunen, Juko pääluottamusmies  
Esko Hakkarainen, JHL pääluottamusmies  
Minna Kosonen, Juko pääluottamusmies

Jari Smedberg, työsuojelupäällikkö  
kaksi päätoimista työsuojeluvaltuutettua - Mervi Heikkinen ja Pekka Kilpeläinen  
Kirsi Matikainen, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu.

Henkilöstöjärjestöjen edustajat:

Yhteistyötoimikunta kokoontui 7 kertaa ja käsitteli yhteensä 40 asiaa.

### 11.3. Edunvalvonta

#### Henkilökunnan luottamusmiehet

JHL	pääluottamusmies	Esko Hakkarainen
JUKO	pääluottamusmies	Eija Huttunen
JUKO	pääluottamusmies	Ari Mäkitalo 31.5.2021 asti ja 1.6.2021 alkaen Minna Kosonen
Super	pääluottamusmies	Tarja Loikkanen
Tehy	pääluottamusmies	Seija-Sofia Käärmelahti
Jyty	pääluottamusmies	Erja Turkulainen
Palkkayhdyshenkilö	henkilöstöpäällikkö	Kaija Lappalainen

## 12. PALKKAUS, KUSTANNUKSET JA INVESTOINNIT

### 12.1. Palkkaus ja palkkarakenne

#### Kunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset

Sosterissa noudatetaan henkilöstöasioissa ja palkanmaksun määrittämisessä erilaisia kunnallisia työ- ja virkaehtosopimuksia, jotka ovat voimassa sopimuskauden.

- **KVTES = Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus**
- **TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus**
- **LS = Kunnallinen lääkäreiden virkaehtosopimus**
- **SOTE = Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus**

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus SOTE-sopimus tuli uutena ja on voimassa 1.9.2021–28.2.2022. SOTE-sopimukseen siirrettiin noin 180 000 palkansaajaa KVTES:n piiristä.

#### Palkkaukseen liittyviä käsitteitä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan (johon lasketaan lisävastuupalkkio), henkilökohtaiseen lisään, palvelusaikalisään (ent. työkokemuslisään) sekä tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa kertapalkkiota sekä muita KVTES-sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat:

- tehtäväkohtainen palkka,
- henkilökohtainen lisä,
- palvelusaikalisä (ent. 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, vuosilomaajan 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.

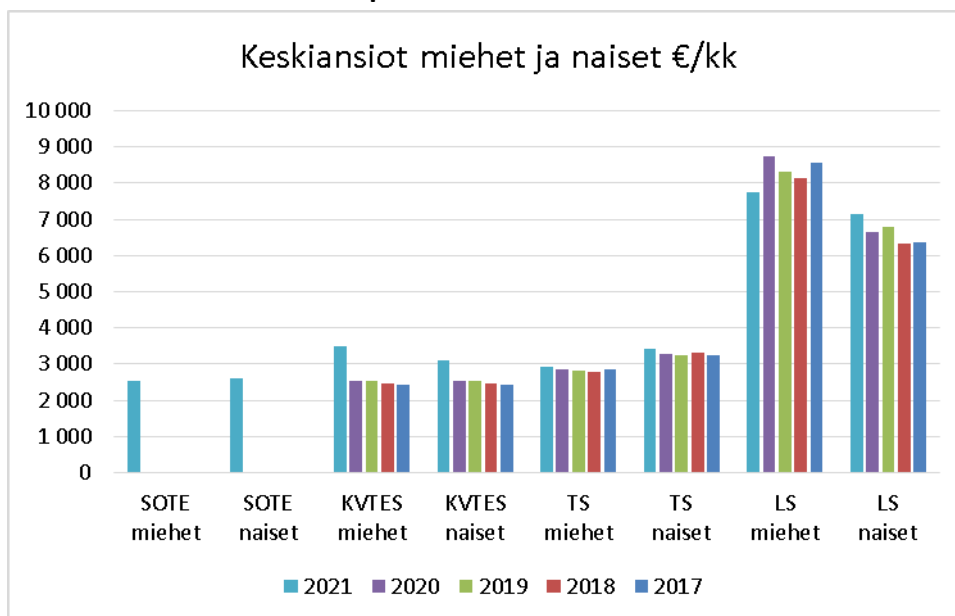
## 12.2. Palkkarakenne

Keskiansiot ovat joulukuun kokonaisansioista ja keskiansiot lasketaan vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Alla olevassa taulukossa on eritelty palkkausjärjestelmän eri palkan osat ja niihin kohdentuvat palkkaerät sopimusaloittain.

Palkkarakenne joulukuu 2021 / €					Palkkarakenne joulukuu 2020 / €			
	SOTE	KVTES	Tekniset	Lääkärit		KVTES	Tekniset	Lääkärit
<b>Tehtäväkohtainen palkka</b>	3 082 746	278 740	78 160	446 874	<b>Tehtäväkohtainen palkka</b>	3 350 982	79 165	521 470
<b>Palvelusaikaisä</b>	183 873	17 801	5 539	22 603	<b>Palvelusaikaisä</b>	201 713	5 907	28 704
<b>Henkilökohtainen lisä</b>	41 686	3 022	1 739	49 095	<b>Henkilökohtainen lisä</b>	24 309	1 468	59 796
<b>Lisä- ja ylityökorvaukset</b>	321	4 957	0	101 316	<b>Lisä- ja ylityökorvaukset</b>	1 433	0	116 496
<b>Kokonaisansio</b>	<b>3 308 626</b>	<b>304 520</b>	<b>85 437</b>	<b>619 888</b>	<b>Kokonaisansio</b>	<b>3 578 437</b>	<b>86 541</b>	<b>726 466</b>
<b>Kokonaisansio keskim. euroa/kk</b>	<b>2 585</b>	<b>3 205</b>	<b>3 051</b>	<b>7 380</b>	<b>Kokonaisansio keskim. euroa/kk</b>	<b>2 560</b>	<b>2 984</b>	<b>7 413</b>
<b>Muutos % ed.vuoteen</b>		<b>1,25</b>	<b>1,02</b>	<b>1,00</b>	<b>Muutos % ed.vuoteen</b>	<b>1,01</b>	<b>1,02</b>	<b>1,00</b>
<b>Miesten keskiansio €/kk</b>	<b>2 544</b>	<b>3 475</b>	<b>2 908</b>	<b>7 743</b>	<b>Miesten keskiansio €/kk</b>	<b>2 699</b>	<b>2 869</b>	<b>8 723</b>
<b>Naisten keskiansio €/kk</b>	<b>2 589</b>	<b>3 114</b>	<b>3 411</b>	<b>7 156</b>	<b>Naisten keskiansio €/kk</b>	<b>2 545</b>	<b>3 285</b>	<b>6 652</b>

### Keskiansiot vuosittain sukupuolen mukaan



### 12.3. Palkkakulut ja muut investoinnit

#### Palkkakulut ja muut investoinnit

<b>Palkkakulut / 1000 €</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Varsinaiset palkat	58 025 516	56 570 975
Lisä- ja ylityöt	9 960 834	9 666 323
<b>Yhteensä</b>	<b>67 986 350</b>	<b>66 237 299</b>
laskennalliset sivukulut	23,03 %	22,80 %
	15 653 857	15 100 779
<b>Yhteensä</b>	<b>83 640 207</b>	<b>81 338 078</b>

<b>Muut investoinnit / €</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Koulutuskulut	179 539	193 504
Työnohjauspalvelut	114 180	80 764
Työterveyshuoltokulut	509 167	631 678
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	102 407	106 213
<b>Yhteensä</b>	<b>905 292</b>	<b>1 012 159</b>

Varsinaiset palkat = sekä vakinaisten että määräaikaisten palkat.

Lisä- ja ylityöt = sekä vakinaisten että määräaikaisten erilliskorvaukset.



## 12.4. Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

Palkat ja palkkiot		2021	2020
Lääkärit	vakinaiset	-6 659 748,45	-6 880 669,70
	määräaikaiset	-2 063 189,29	-1 945 526,18
Lääkärit, *erilliskorvaukset		-3 014 691,85	-2 902 670,39
Muu henkilökunta	vakinaiset	-41 618 202,64	-40 329 918,12
	määräaikaiset	-7 684 375,39	-7 414 861,26
Muu henkilökunta, *erilliskorvaukset		-6 946 142,61	-6 763 652,99
**Asiantuntijapalkkiot		-1 591 571,43	-1 487 593,95
***Muut palkkiot		-147 565,76	-130 099,77
Palkkojen jaksotus		50 307,11	-3 640,41
Aktivoitujen palkat ja palkkiot		60 561,78	59 666,93
Luontoisedut		-78 423,84	-92 183,03
Siviilipalv.miesten päivärahat		-9 597,20	-5 361,95
Sv-korvaukset		1 123 445,99	941 299,24
Tapaturmakorvaukset		54 979,66	62 140,23
Muut henkilöstömenojen korjaukset		113 400,20	57 500,00
<b>Yhteensä</b>		<b>-68 410 813,72</b>	<b>-66 835 571,35</b>

Henkilösivukulut			
Eläkekulut	KuEL-maksut	-13 757 321,48	-13 215 989,47
	Varhemaksut	0,00	0,00
Muut henkilösivukulut	Kela- ja sv-maksut	-1 042 459,18	-892 256,56
	Tyött.vak.maksut	-1 280 617,51	-1 115 565,08
	Tapaturmavak.maksut	-306 010,04	-242 985,68
	Jaksotetut sos.vak.maksut	43 144,81	-68 495,06
	Aktivoidut sosiaalivakuutusmaksut	12 131,16	11 514,46
<b>Yhteensä</b>		<b>-16 331 132,24</b>	<b>-15 523 777,39</b>

<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>-84 741 945,96</b>	<b>-82 359 348,74</b>
------------------------	-----------------------	-----------------------

\*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.

## 12.5. Työvaatteista ja vaatehuollosta aiheutuneet kustannukset

Toimipaikka	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Savonlinnan keskussairaala	180 000 €	200 000 €	180 000 €	160 593 €	230 293 €	262 377 €
Savonlinnan pääterveysasema	37 000 €	40 000 €	44 000 €	36 912 €	51 571 €	53 529 €
Karpalokoti	6 500 €	6 500 €	7 500 €	8 000 €	21 872 €	15 780 €
Mäntykoti	0 €	0 €	900 €	662 €	6 470 €	7 567 €
Kerimäen terveysasema	5 000 €	5 000 €	11 000 €	7 032 €	11 302 €	13 106 €
Kerimäen lyhytaikaisyksikkö	8 500 €	8 500 €	15 000 €	7 239 €	13 143 €	11 306 €
Punkaharjun terveysasema	6 000 €	6 000 €	4 000 €	5 895 €	1 832 €	2 250 €
Toivola ja Rauhala Punkaharju	3 500 €	3 500 €	7 000 €	7 459 €	16 144 €	15 714 €
Enonkosken terveysasema	0 €	0 €	600 €	371 €	1 333 €	1 120 €
Koskenhelmi Enonkoski	0 €	0 €	15 000 €	8 992 €	13 054 €	11 632 €
Savonrannan terveysasema	0 €	0 €	0 €	0 €	276 €	210 €
Päivärinne Savonranta	5 000 €	5 000 €	7 000 €	7 637 €	9 307 €	8 368 €
Kotihoito	0 €	0 €	0 €	0 €	10 969 €	12 472 €
Hengitystukiyksikkö	0 €	0 €	0 €	0 €	2 013 €	4 366 €
<b>Yhteensä</b>	<b>251 500 €</b>	<b>274 500 €</b>	<b>292 000 €</b>	<b>250 792 €</b>	<b>378 610 €</b>	<b>419 797 €</b>

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

Vuoden 2021 työvaatekustannuksissa näkyy v. 2020 tavoin koronan vaikutus työvaatteiden lisääntyneeseen käyttöön.

Työasuja vaihdettiin hygieenisyyks ja turvallisuus syistä useammin.

Lisäksi mikrokuituisia työasuja otettiin laajemmin käyttöön eri yksiköissä.

Kustannuksia nosti myös infektiotasemalle ja -linjalle käyttöön tulleet Sakupen mikrokuituiset suojatakit.

Ammattiryhmät, jotka tarvitsevat vaatehuoltopalvelua.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2021				
Ammattiryhmä	Palvelussuhteen luonneryhmä			Yhteensä
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	506	92		598
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	414	102		516
Huoltohenkilökunta	122	18	1	141
Lääkärit / Hammaslääkärit	66	31		97
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	95	22	4	121
<b>Yhteensä</b>	<b>1 203</b>	<b>265</b>	<b>5</b>	<b>1 473</b>

## 13. TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO

TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO 31.12.		2020	2021	Muutos	%
<b>Palveluksessa olevat henkilöt</b>	<b>lkm</b>	<b>1 705</b>	<b>1 689</b>	<b>-16</b>	<b>-0,9</b>
- vakinaiset	"	1 401	1 389	-12	-0,9
- määräaikaiset	"	297	292	-5	-1,7
- työllistetyt	"	6	6	0	0,0
- naiset	"	1 493	1 472	-21	-1,4
- miehet	"	212	217	5	2,3
- osa-aikaisia	"	199	323	124	38,4
<b>Virat</b>	<b>lkm</b>	<b>298</b>	<b>297</b>	<b>-1</b>	<b>-0,3</b>
- joista avoimia virkoja	<b>lkm</b>	<b>80</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>11,1</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>vuotta</b>	<b>46,7</b>	<b>47,0</b>	<b>0</b>	<b>0,6</b>
- naiset	"	47,0	47,4	0	0,8
- miehet	"	44,7	44,9	0	0,4
<b>Henkilöstön teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä</b>	<b>päiviä</b>	<b>416 892</b>	<b>415 727</b>	<b>-1 165</b>	<b>-0,3</b>
- josta tehty työaika työpäivinä	"	329 223	326 469	-2 754	-0,8
<b>Poissaolot kalenteripäivinä</b>	<b>päiviä</b>	<b>135 707</b>	<b>141 562</b>	<b>5 855</b>	<b>4,1</b>
- vuosilomat	"	71 385	70 104	-1 281	-1,8
- terveysperusteiset	"	31 181	29 946	-1 235	-4,1
- perhevapaat	"	13 219	14 424	1 205	8,4
- rinnakkainen palvelussuhde	"	6 929	6 623	-306	-4,6
- toisen työnantajan palveluksessa	"	1 187	2 086	899	43,1
<b>Vahinkotiedot työtapaturmista</b>	<b>lkm</b>	<b>98</b>	<b>102</b>	<b>4</b>	<b>3,9</b>
<b>Eläkkeelle jääneet</b>	<b>lkm</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>22,9</b>
- joista vanhuuseläkkeelle	"	34	38	4	10,5
<b>Täydennyskoulutus koko henkilöstö/pvä</b>	<b>päiviä</b>	<b>2,0</b>	<b>2,3</b>	<b>0</b>	<b>13,0</b>
<b>Tavoitekeskustelut</b>	<b>%</b>	<b>58,1</b>	<b>50,4</b>	<b>-8</b>	<b>-15,3</b>
<b>Henkilöstölle maksetut palkat</b>	<b>*1000 €</b>	<b>66 237</b>	<b>58 238</b>	<b>-7 999</b>	<b>-13,7</b>
-henkilöstölle maksetut lisät ja ylityöt	<b>*1000 €</b>	<b>9 666</b>	<b>9 960</b>	<b>294</b>	<b>3,0</b>

