

# HENKILÖSTÖKERTOMUS

**Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri  
Perusterveydenhuollon ja vanhusten laitoshoidon liikelaitos Kysteri**

## Sisällys

### Henkilöstökertomus 2021

1. Henkilöstövoimavarat	3
1.1 Ikä ja sukupuoli	4
1.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin	4
1.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot	5
1.4 Poissaolojen palkkakustannukset	6
1.5 Työvoimakustannukset	7
1.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö	8
1.7 Työaikapankki ja liukuvan työajan saldo	8
1.8 Palkkauksellinen tasa-arvo	8
1.9 Eläköityminen	9
2. Henkilöstövoimavarojen ennakointi Kysterissä	9
2.1 Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö	10
2.2 Perekäytös	11
2.3 Osaamisen arviointi ja kehityskeskustelut	11
3. Työhyvinvointi ja työterveys	11
3.1 Sairauspoissaolot, terveysprosentti ja työturvallisuusilmoitukset	11
4. Palvelualuehallinnon katsaus menneeseen vuoteen	13

## Henkilöstökertomus 2021

Henkilöstökertomus täydentää toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta. Kysterin henkilöstöhallinnon ohjeistus on ollut, että palvelu- ja osaamiskeskuksissa tulee seurata ja arvioida säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Lisäksi johtoryhmissä on säännöllisesti käsitelty vuosikellon mukaisesti henkilöstökatsaukset tunnuslukujen muodossa. Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kuntatyöntajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin kehittämisessä. Henkilöstökertomuksessa on vuoden 2021 on taulukko, jossa on esitetty vertailu vuoden 2020 henkilöstötilanteeseen. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöstentekijöiden käyttöön.

## Strategia

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut siirtyvät Pohjois-Savon hyvinvointialueen tuottamiksi 1.1.2023, joten Kysterin johtokunnan päätöksellä on jatkettu vuosille 2017-2020 tehdyn strategian hyödyntämistä. Strategian mukaisesti Kysterin tavoitteena on tarjota sujuvasti toimivaa perusterveydenhuoltoa. Henkilöstöön liittyvät kriittiset menestystekijät ovat toimiva henkilöstön rekrytointi ja perehdytys, suunnitelmallinen koulutus ja osaava henkilöstö, työhön sitoutuminen, yhteistyö ja työnjako, työkyky ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kehittäminen korostuu keskeisenä osa-alueena tulevaisuudessa, sillä työhyvinvoinnin lisääntymisen nähdään parantavan työssä jaksamista, millä puolestaan on yhteys entistä laadukkaamman toimintakulttuurin kehittymiselle.

## Johtaminen

Vuosi 2021 oli Kysterin kymmenes toimintavuosi. Organisaatorakenteessa Kysteriin kuuluu kolme palvelukeskusta: Koillis-Savo, Leppävirta ja Nilakka, joiden alla toimivat osaamiskeskukset. Keskushallinto vastaa johtokunnan alaisuudessa toimitusjohtajan johdolla Kysterin kokonaisuuden hallinnoinnista. Se ohjaa, tukee ja seuraa palvelukeskusten toimintaa ja valmistelee johtokunnassa käsiteltävät asiat ja huolehtii niiden täytäntöönpanosta.

## Henkilöstömenot

Vuosi 2021 oli Korona pandemian vuoksi maailman laajuisesti poikkeuksellinen vuosi. Tämä aiheutti taloudellista niukkuutta jo muutoinkin tiukkaan talouteen. Lisäksi henkilöstöresurssien suuntaaminen Koronaan liittyvään työhön, rokottamiseen, testaukseen ja jäljittämiseen, aiheutti muuhun potilas- ja asiakastyöhön henkilöstövajauksen. Henkilöstön saatavuudessa on sairaan- ja lähihoitajien osalta ollut huomattavia vaikeuksia. Myös ostopalveluja on jouduttu käyttämään.

## Rekrytointi

Vuonna 2021 Kysterin henkilöstön rekrytointiin liittyen ulkoisia ilmoituksia julkaistiin 29 kappaletta. Näistä vakituisia paikkoja oli viisi ja määräaikaista 25 kappaletta. Toteutuneita rekrytointeja 29 työpaikasta oli yhteensä 11 kappaletta. Vuonna 2021 Kysterissä vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 81.8 % ja määräaikaisten 18.2 %: a. Rekrytointien määrä on lisääntynyt henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi. Hakijamäärä suhteessa avoimien tehtävien määrään vähentyi kuluneena vuotena todella paljon etenkin hoitohenkilöstössä.

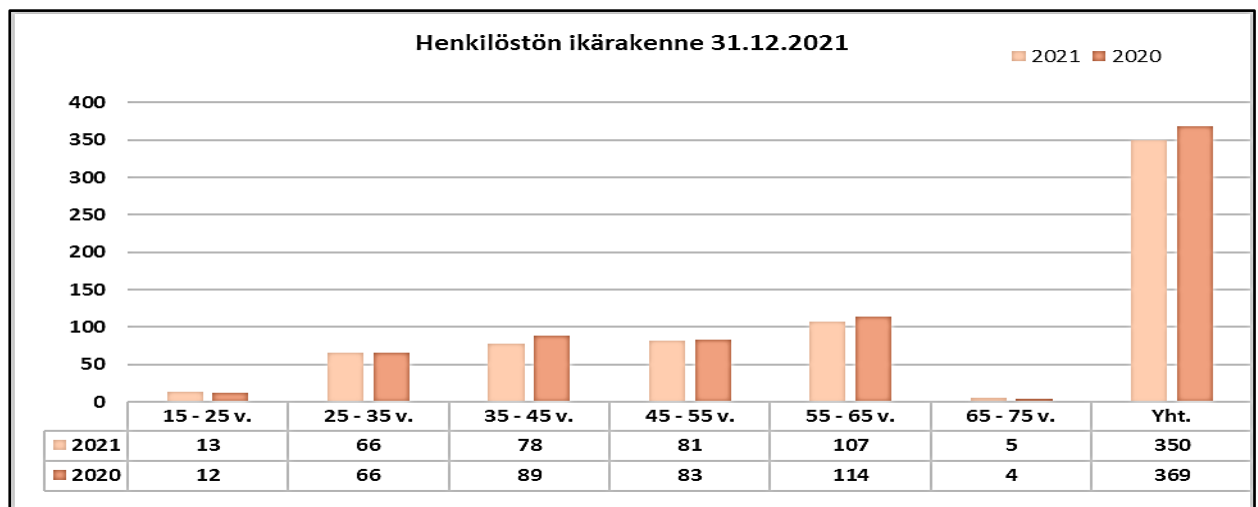
## 1. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstövoimavarat kuvaavat kertomusvuonna henkilöstön rakennetta ikä- ja ammattiryhmittäin, henkilöstön työpanosta ja poissaolojen määrää sekä henkilöstörakennetta. (kuviot 1 ja 2). Henkilöstö on Kysterin tärkein voimavara. Potilaiden turvallisen hoidontarpeenarvioinnin ja

hoidon eteen Kysterissä työskenteli vuonna 2021 336,1 ammattilaista. Lääkäreitä oli yhteensä 38,6, hoitohenkilöstöä 240,4 työntekijää, tutkimushenkilöstöä 3,2 ja hallintohuolto- ja toimistohenkilöstöä 53,9. Vakituisen henkilöstön määrä poikkileikkauspäivänä 31.12.2021 oli 274,9 ja määräaikaisten 61,2.

### 1.1 Ikä ja sukupuoli

Alla oleva kuvio esittää henkilöstön ikärakenteen vuosina 2021-2020 joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Lukumäärät ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.

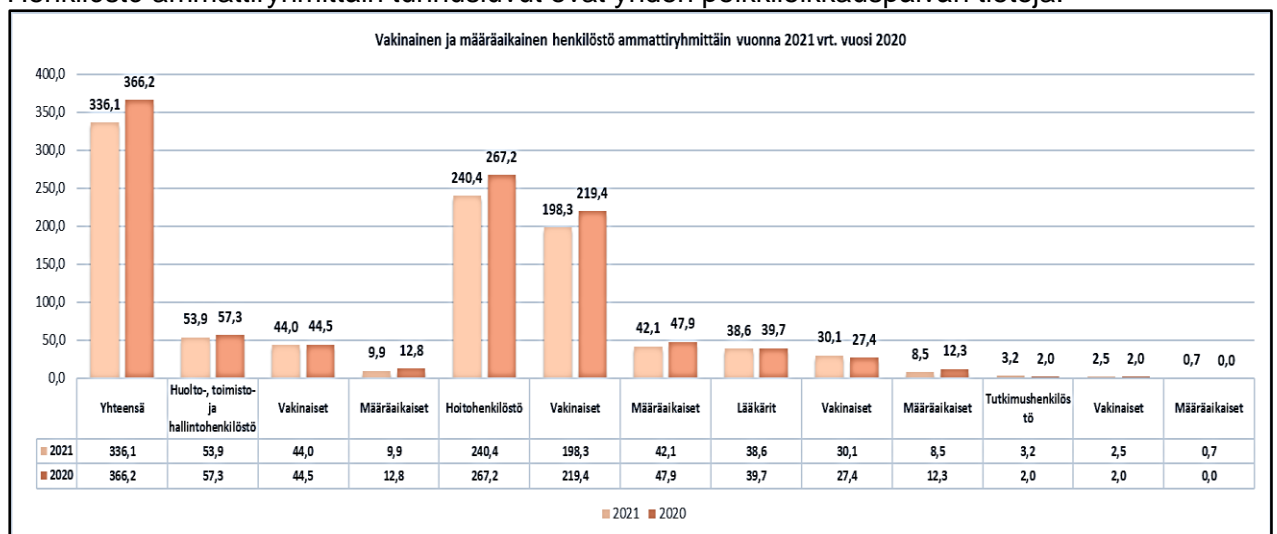


Kuvio 1. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021 vrt. vuosi 2020.

Henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 9 % ja naisten 91 %.

### 1.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin

Henkilöstö ammattiryhmittäin tunnusluvut ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 2. Henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2021

Henkilöstöä keskimäärin oli poikkileikkauspäivänä 31.12.2021 336,1. Vuonna 2020 luku oli 366,2 (31.12.2021). Määrän muutos selittyy Keiteleen osaston lakkauttamisella sekä Leppävirran osasto 2 paikkamäärän supistamisella. Henkilöstön määrä sisältää sekä vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön, jolla on ollut palvelussuhdevoimassa 31.12.2021 (myös alle 13 pv palvelussuhteet).

### 1.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot

Henkilöstövoimavarojen määrällistä kehitystä kuvataan työpanoskäsitteen kautta. Vuositasolla tämä tapahtuu laskemalla kaikki palvelussuhteet yhteen ja jakamalla tämä luvulla 365 (= laskennallinen palvelussuhde). Vastaavalla tavalla kuvataan henkilöstön poissaoloja.

Nettotyöpanos saadaan vähentämällä bruttotyöpanoksesta poissaolot. Nettotyöpanosten kokonaistoteuma on esitetty taulukossa 1. Tästä nähdään nettotyöpanoksen alentuneen Kysteri tasoisesti 22 nettotyöpanosta. Suurin muutos on tapahtunut hoitohenkilöstön kohdalla (n = -16,8). Työpanoksen alentaminen on liittynyt toiminnallisiin muutoksiin. Nettotyöpanoksen alentuminen kuvaa työhön käytetyn työvoiman määrän alentumista. Nettotyöpanos ei kuvaa henkilöstön N-määrää. Jos poissaolot lisääntyvät runsaasti, nettotyöpanos alenee, ellei poissaoloihin oteta sijaista.

Taulukko 1. Kysterin henkilöstön nettotyöpanos ja poissaolot vuonna 2021 vrt. vuosi 2020

NETTOTYÖPANOS	Toteuma 2021	Toteuma 2020	Muutos 2021-2020
Ammattiluokittain	249,9	271,9	-22
<b>Huolto-toimisto ja hallintohenkilöstö</b>	44,5	45	-0,5
Vakinaiset	36,3	33,1	3,3
Määräaikaiset	8,2	12	-3,8
<b>Hoitohenkilöstö</b>	176	194,5	-18,5
Vakinaiset	138,9	152,5	-13,6
Määräaikaiset	37,2	42	-4,8
<b>Lääkärit</b>	27,1	31	-3,9
Vakinaiset	19,8	19,8	0
Määräaikaiset	7,4	11,2	-3,9
<b>Tutkimushenkilöstö</b>	2,3	1,4	0,9
Vakinaiset	1,9	1,4	0,5
Määräaikaiset	0,4	0	0,4
<b>POISSAOLOT</b>			
<b>Ammattiluokittain</b>	84,3	92	-7,7
<b>Huolto-toimisto ja hallintohenkilöstö</b>	9,4	11,6	-2,2
<b>Hoitohenkilöstö</b>	63,6	70,6	-7
<b>Lääkärit</b>	10,8	9,2	1,6
<b>Tutkimushenkilöstö</b>	0,5	0,6	-0,1

Positiivisia poissaoloja nettotyöpanosta alentamaan ovat vuosilomat sekä palkattomat virka-/työvapaat. Nettotyöpanoksen alentuminen kuvaa työhön käytetyn työvoiman määrän alentumista. Nettotyöpanos ei kuvaa henkilöstön N-määrää. Jos poissaolot lisääntyvät runsaasti, nettotyöpanos alenee, ellei poissaoloihin oteta sijaista.

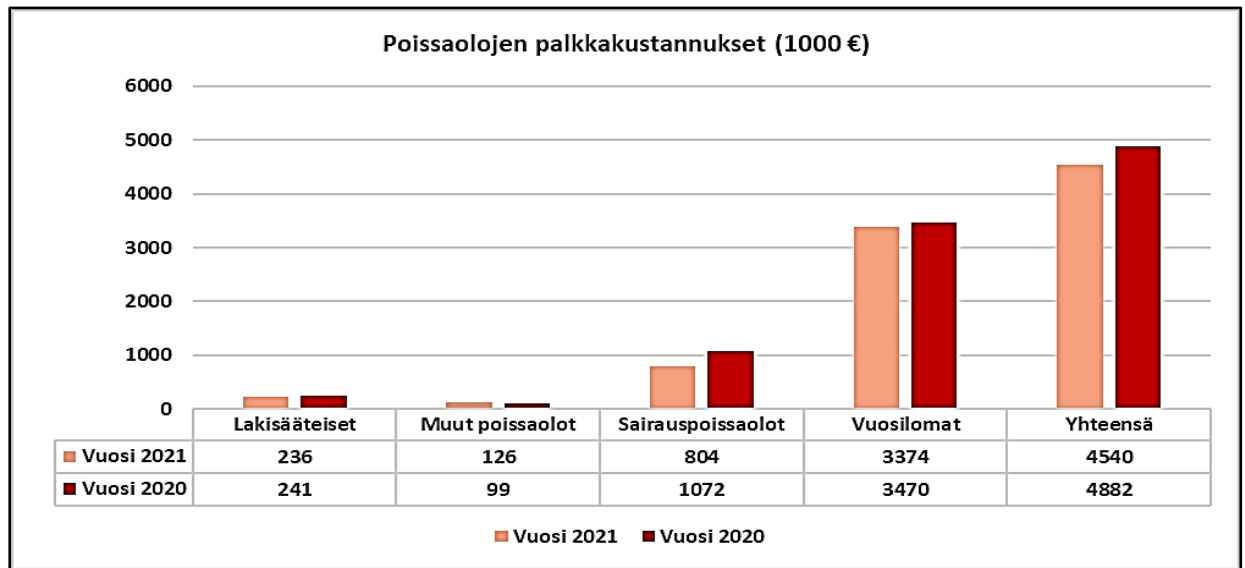
Taulukossa 2 on esitetty vuoden 2021 poissaolot nettotyöpanoksena 2021 ammattiryhmittäin eriteltynä. Kokonaisuutta tarkastellessa nähdään, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Lakisääteiset poissaolot, kuten äitiysvapaat ja isyysvapaat sekä hoitovapaat ja osittaiset hoitovapaat ja opintovapaat ovat vähentyneet 2,4 työpanoksen verran. Muut poissaolot, kuten työnantajan myöntämät täydennyskoulutuspäivät lisääntyivät vuoteen 2020 verrattuna 2,65 työpanoksen verran. Lääkärihenkilöstön aktiivivapaiden määrä pysyi ennallaan. Vuoden 2021 koronatilanne muutti henkilöstön toimintaa, koska työ kohdentui perustyötehtävien lisäksi väestön rokottamiseen, Koronatestauksiin ja Koronaan liittyvään jäljitystyöhön.

Taulukko 2. Poissaolot työpanoksena (keskiarvo) 2021

	2021	2020	
	Toteuma, ka	Toteuma, ka	Muutos 2021-2020
<b>SAIRAUSSLOMAT</b>			
Hoitohenkilöstö	9,8	12,6	-2,8
Lääkärit	1,05	1,05	0
Huolto-, toimisto- ja hallinto	1,2	3,1	-1,9
Tutkimushenkilöstö	0,06	0,02	0,04
<b>VUOSILOMAT</b>			
Hoitohenkilöstö	31,06	35,3	-4,24
Lääkärit	4,1	3,6	0,5
Huolto-, toimisto- ja hallinto	7,9	7,8	0,1
Tutkimushenkilöstö	0,17	0,23	-0,06
<b>LAKISÄÄTEISET</b>			
Hoitohenkilöstö	18,1	20	-1,9
Lääkärit	2,5	2,5	0
Huolto-, toimisto- ja hallinto	0,6	1,1	-0,5
Tutkimushenkilöstö	0	0	0
<b>AKTIIVIVAPAAT</b>			
Lääkärit	0,03	0,03	0
<b>MUUT POISSAOLOT</b>			
Hoitohenkilöstö	6,9	5,9	1
Lääkärit	4,2	2	2,2
Huolto-, toimisto- ja hallinto	0,3	1,1	-0,8
Tutkimushenkilöstö	0,4	0,15	0,25

#### 1.4 Poissaolojen palkkakustannukset

Poissaolojen palkkakustannukset (kuva 3) olivat vuonna 2021 sivukuluineen yhteensä 4 540 000 euroa (-342 000 € vrt. vuosi 2020). Sairauspoissaolojen kustannukset olivat 804 000€ (-268 000 € vrt. vuosi 2020), vuosilomien 3 374 000 €, lakisääteisten poissaolojen 236 000 € ja muiden poissaolojen kustannukset 126 000 €. Sairauspoissaoloja on kuvattu tarkemmin kohdassa työhyvinvointi ja työterveys. Vuosilomapoissaolojen palkkauskustannukset laskivat vuoteen 2020 verrattuna 48 841 euroa. Selittävinä tekijöitä henkilöstön palkkakustannusten muutokseen toimintavuonna 2021 ovat henkilöstömäärän vähentyminen vuoteen 2020 verrattuna. Tähän liittyy Keiteleen osaston lakkauttaminen ja sijaishenkilöstön huono saatavuus. Jälkimmäiseen liittyy kustannusten näkökulmasta ostopalvelujen käyttö.

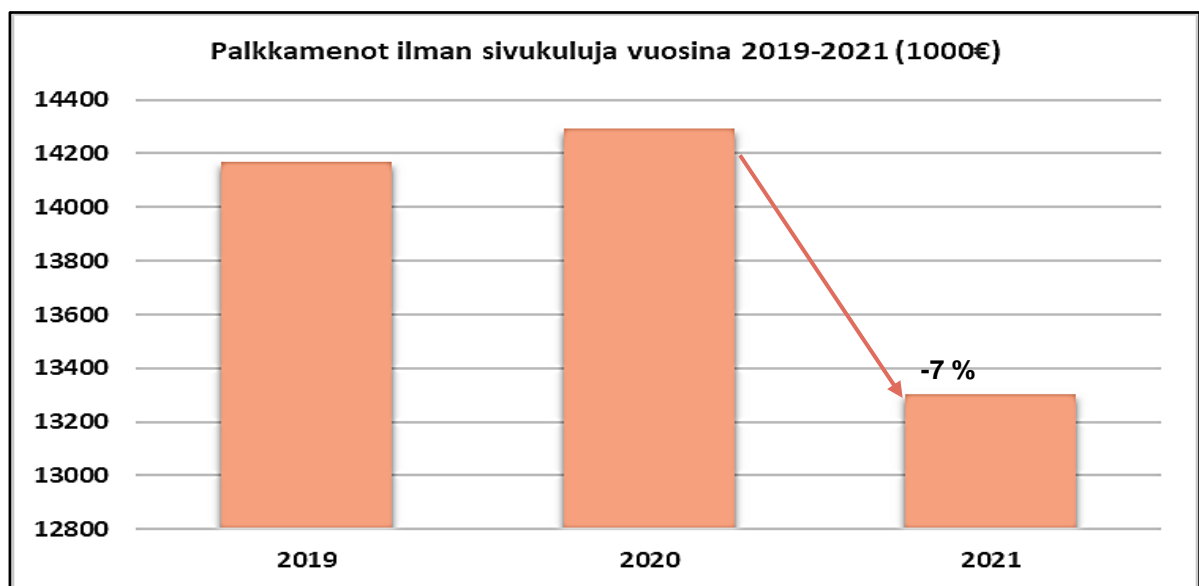


Kuvio 3. Poissaolojen palkkakustannukset

### 1.5 Työvoimakustannukset

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES mukaisesti sopimuskauden aikana palkkoja korotettiin yleiskorotuksilla 1.4.2021 1 % ja järjestelyvaraerällä 1.4.2021 0,8 %. Tehdyn työn hinta on kuvattu taulukossa 6. Paikallinen työaikapankkisopimus uudistettiin vuonna 2020 kertomusvuonna, työaika suunnitellaan Titanialla.

Kysterin välittömät palkkamenot ilman sivukuluja olivat kertomusvuonna 2021 noin 13 301 591,78 euroa eli noin 990 000 euroa pienempi kuin tavoite oli. Talousarviotavoite 14 782 734 euroa. Kuviossa 4 on esitetty palkkakustannukset vuosilta 2019-2021.

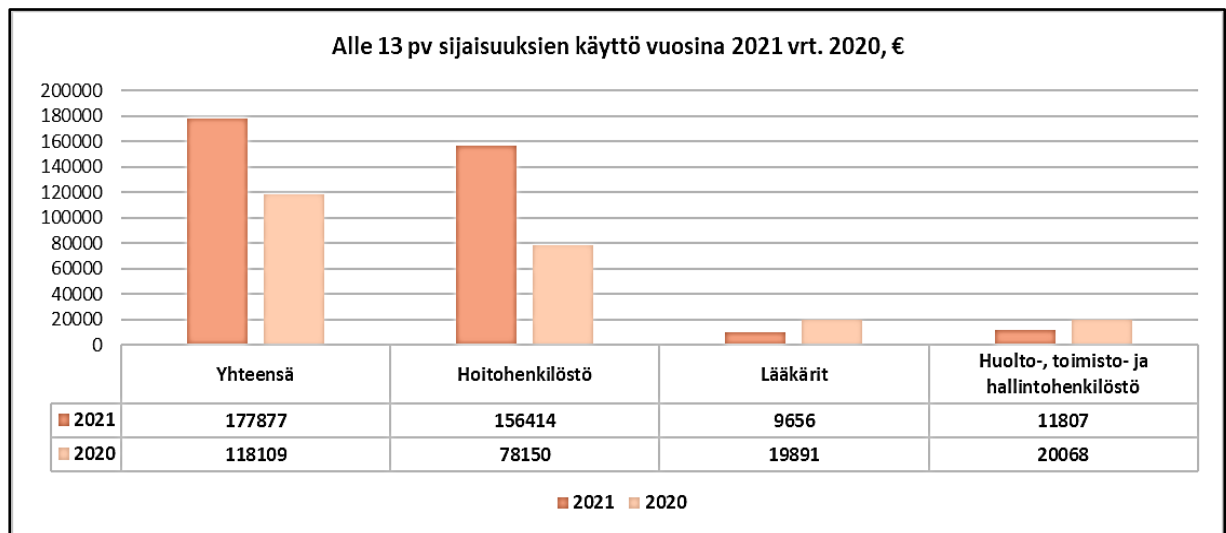


Kuvio 4. Palkkamenot 2021

## 1.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö

Kysterissä tavoitteena on suunnitelmalliset sijaisuudet niin, että samoille sijaisille mahdollistetaan työn järkevä jatkuvuus. Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttöä pyritään näin välttämään. Näiden palvelussuhteiden käyttö oli vuonna yhteensä 177 877 euroina (vuosi 2020 118 109 euroa) ja jaotellen käyttö ammattiryhmittäin: lääkärit 9 656, hoitohenkilöstö 156 414 ja huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstö 11807 euroa. (kuvio 5)

Hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö nousi merkittävästi vuonna 2021 (+78 264 €). Nousu selittyy Korona tilanteen aiheuttamista henkilöstövajeista ja ulkopuolisten keikkalaisten tarpeesta. Alle 13 pv-palvelussuhteiden tilastoinnissa on käytetty lähteenä Assi-raportointia.



Kuvio 5. Alle 13 pv sijaisuuksien käyttö vuosina 2021 vrt. 2020

## 1.7 Työaikapankki ja liukuvan työajan saldo

Työaikapankkia hyödynnetään Kysterissä. Paikallisen työaikapankkisopimuksen mukaan, jaksoyöaikaan kuuluva hoitohenkilöstö ja toimistotyöajassa olevat tekstinkäsittelijät ja toimistosihteerit voivat siirtää lisä- ja ylityökorvaukset sekä vuorotyölisät työaikapankkiin ajaksi ja pitää niitä sopien työaikapankkivapaana pois. Säästöä henkilöstömenoihin muodostuu, mikäli työaikapankkivapaalle ei oteta sijaista.

Työaikapankissa on ollut vuoden 2021 lopulla Kysterissä yhteensä 52 278,70 euroa. Tämä on noin 54 0011,70 euroa vähemmän kuin vuonna 2020.

Liukuvantyöajan tasaus tehdään vuosittain vuoden viimeiselle päivälle (31.12) enintään +3 tuntiin tai -16 tuntiin. Ennen tasauksen tekoa 31.12.2021 päivällä liukuvan työajan saldo lääkärinhenkilöstön osalta oli 2827,99 euroa ja muun henkilöstön osalta 0 euroa. Työaikapankki-saldo sekä liukuvantyöajan saldon on työnantajalta velkaa työntekijälle.

## 1.8 Palkkauksellinen tasa-arvo



Vuonna 2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki velvoitti työnantajat laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman 1.1.2017 mennessä. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirillä suunnitelma laadittiin sairaanhoitopiiritasoisena, koskien KYSiä sekä Kysteriä, yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma astui voimaan 1.1.2017. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy sairaanhoitopiirillä hallinnollisena ohjeena. Palkkauksellinen tasa-arvo on kuvattu sairaanhoitopiirin hallinnollisessa ohjeessa (OHJE-2016-00323), jota täydennettiin vuonna 2021 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla vuosille 2021-2022. Kokonaisuudessaan sairaanhoitopiirin (KYS ja Kysteri) palkkauksellisesta tasa-arvosta voidaan todeta sen olevan tasa-arvoista eri nimikkeiden ja ammattiryhmien sisällä sukupuoli huomioiden. Palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat pieniä. Tehtäväkohtainen palkka ei määräydy nimikkeen tai ammattiryhmän vaan tehtävien vaativuuden perusteella. Näin ollen samalla nimikkeellä toimivilla voi olla erisuuruinen tehtäväkohtainen palkka.

## 1.9 Eläköityminen

Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi yhteensä 11 henkilöä Kysteristä, vuonna 2020 eläkkeelle siirtyneitä oli 18 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä, vuonna 2020 työkyvyttömyyseläkkeitä oli 3.

Muiden kuin vanhuuseläkkeiden osalta eläköityvien määrää on pyritty aikaisempien vuosien tapaan vähentämään, keinoina ovat mm. aktiivisen tuen toimintamalli, jota on päivitetty sekä työhyvinvointikoordinaattorin tuki työkykyprosessissa.

Keskimääräinen vanhuuseläkeikä nousi vuodella, ollen 64,3 vuotta. Suuntaus korkeampaan vanhuuseläkeikään on tavoitteiden mukainen. Eläköitymisennusteen mukaan voi todeta, että nykyisestä Kysterin henkilöstöstä vuosina 2022-2025 on mahdollisesti jäämässä eläkkeelle yhteensä 44 työntekijää (13 %).

## 2. Henkilöstövoimavarojen ennakointi Kysterissä

Henkilökunta on Kysterin tärkein voimavara ja menestystekijä. Tavoitteena on riittävä määrä osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä, joka mahdollistaa Kysterin strategian toteuttamisen onnistuneesti. Henkilöstövoimavarojen ja ammatillisen osaamisen ennakointi on kiinteä osa henkilöstövoimavarojen johtamista. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmassa vuodelle 2021 kuvataan henkilöstövoimavarojen johtamisen periaatteet, henkilöstöä koskevat keskeiset kehittämistoimet ja suunnitellut täydennyskoulutukset. Kysterissä koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Hoitohenkilöstön ammatillisessa osaamisessa huomioidaan henkilöstön nykyinen osaaminen ja näin sitä voidaan hyödyntää laaja-alaisemmin Kysterissä.

### 2.1 Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö

Kysterin strategiassa ammattitaito on keskeinen menestymisen edellytys riippumatta siitä, missä työtehtävissä henkilö työskentelee. Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on yksi

ammattillisen osaamisen kehittämisen muoto, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön työssä tarvittavaa välitöntä sekä tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista.

Täydennyskoulutusta ohjaa Kysterin toimintaan liittyvät kriittiset menestystekijät. Täydennyskoulutuksen lisäksi henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistä tukevat monet muut käytössä olevat menetelmät, työn tai työtapojen uudelleen organisointi, tiimi-, pari-, projektityöskentely ja omaehtoinen opiskelu.

Kysin Koulutuspalvelut järjestävät yhteistä ammatillista täydennyskoulutusta. Osa koulutuksesta on alueellista. Koulutuksista puhuttaessa käytetään käsitteitä sisäinen ja ulkoinen koulutus. Sisäisellä koulutuksella tarkoitetaan työnantajan (Kys ja Kysteri) henkilökunnalleen järjestämää koulutusta. Ulkoisella koulutuksella tarkoitetaan ulkopuolisen koulutustahon järjestämää koulutusta.

Täydennyskoulutusten toteutukset jatkuivat vuonna 2021 pääosin järjestettäviksi etäyhteyksillä webinaareina ja verkkokoulutuksina. Uutta oli myös voimassa olevat rajoitusten tarkka huomiointi ryhmäkokojen, tehostetun hygienian ja maskien käytön osalta.

Kokonaisuutena vuoden 2021 aikana koko henkilökunnan koulutuspäiviä kertyi 970 htpv, joka hieman enemmän kuin edellisenä vuotena (2020; 944 htpv). Havaittavissa selkeä muutos koko päivän kestävistä koulutuksista muutaman tunnin mittaisiin koulutuksiin. Lisäksi koulutuskustannukset alentuivat merkittävästi, jota selittää ulkopuolisten koulutusten ja koulutusmatkojen peruuntuminen koronavirustilanteen takia.

Vuoden täydennyskoulutuksen määrällisenä tavoitteena oli vähintään 3 pv/henkilö. Täydennyskoulutuspäiviä kertyi laskennallisesti 3,3 pv/ henkilö, joten tavoite saavutettiin. Vuoden 2021 koulutuspäivät ammattiryhmittäin:

- Lääkärit 126
- Tutkimushenkilöstö 7
- Hoitohenkilöstö 797
- Hallinto/toimisto 40

Kuluneen vuoden aikana koulutuksissa korostuivat Koronavirukseen sairastuneen potilaan hoidossa tarvittavat taidot, joiden vahvistaminen tapahtui erilaisten tietotaitopaja-, simulaatio- ja monimuotokoulutusten avulla. Palvelukeskuksissa kerrattiin ensiavun ja elvytystaitoja. Teoreettista koulutuksessa keskiössä oli eri klinisiin erikoisaloihin liittyvät koulutukset. Käytännön taitoihin lisäkoulutusta henkilöstö hankki järjestetyissä tieto- taitopajoissa. Määräaikaiseen kertaamiseen liittyen paljon suoritettiin tietoturva ja- suoja sekä LOVE – koulutuksia. Esihenkilöt osallistuivat Rakennemuutoshankkeessa toteutettuun johtamisvalmennukseen. Korona tilanteen myötä digitaalisten välineiden käyttöön ottoon liittyen järjestettiin koulutusta, johon henkilöstö myös osallistui.

## 2.2 Perehdytys

Perehdytymisen tavoitteena on varmistaa jokaiseen ammattiryhmään kuuluvalle uudelle, työtehtävää vaihtavalle tai pitkiltä vapailta palaavalle henkilölle riittävä, suunnitelmallinen ja yksilöllinen perehtyminen. Uuden työntekijän osaamisesta huolehtiminen alkaa välittömästi työhön

tulon jälkeisellä perehdyttämisyksellä, joka käsittää yleisperehdyttämisen lisäksi palvelukeskus ja työpaikkakohtaisen perehdyttämisen. Keväällä 2021 lääkärihenkilöstölle luotiin Moodle-kurssi perehdytysohjelmaksi.

### 2.3 Osaamisen arviointi ja kehityskeskustelut

Suunnitelmallisen henkilöstön kehittämisen päämääränä Kysterissä on, että henkilöstöllä on valmiuksia tehdä sitä työtä, joihin he ovat sijoittuneet. Henkilöstön työssä kehittymisen tavoitteet ovat sidoksissa toiminta-ajatukseen ja strategioihin. Henkilöstö keskeinen menestystekijä organisaation perustehtävän ja tavoitteiden toteutumisessa.

Kysterissä laaditaan vuosittain henkilöstön koulutussuunnitelma ja palvelukeskukset vastaavat henkilöstönsä koulutuksen toteutumisesta ja koulutusmäärärahojen käytöstä. Esihenkilöt vastaavat yksittäisten työntekijöiden kehittämisestä ja osaamisen tason ylläpitämisestä.

Kehityskeskusteluissa tapahtuva osaamisen arviointi luo perustan osaamisen kehittämiseksi. Kehityskeskustelut käydään vuosittain joko yksilö- tai ryhmäkeskusteluina. Kuluneen vuoden aikana kehityskeskusteluja käytiin sekä yksilö- että ryhmäkeskusteluina. Kehityskeskustelun tuloksena tehdään henkilökohtainen ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa sovitaan tavoitteet ja konkreettiset menetelmät siitä, miten tavoitteet saavutetaan.

### 3. Työhyvinvointi ja työterveys

Vuoden 2021 työhyvinvoinnin kehittämisen painopistealueeksi oli nostettu vuoden 2020 työhyvinvointikyselystä nousseet työyksikkökohtaiset kehittämiskohteet. Kysin organisoima henkisen tuen työryhmä tuotti ohjeistusta myös Kysterin henkilöstölle. Ryhmä toteutti suunnitelman siitä, miten tuetaan henkilöstön henkisen työkuormituksen hallintaa Koronavirus epidemian aikana. Lisäksi ryhmän seurasi ja arvioi tukitoimien vastaavuutta tarpeeseen.

#### Työterveyshuollon palvelut

Kysterin työterveyshuollon toimintasuunnitelman painopistealueena oli psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta, tuki- ja liikuntaelinsairauksien huomioiminen ja ennaltaehkäisyntehostaminen, työhön paluun tuen tehokkaampi käyttö pitkien sairauslomien yhteydessä ja sisäilmaongelmien tunnistaminen ja seuranta.

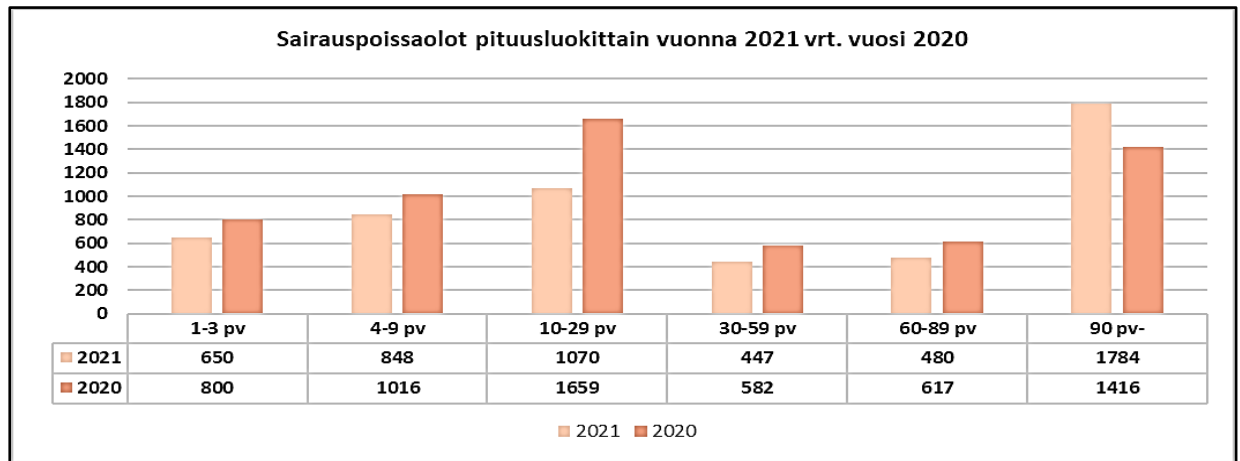
Edellä kuvattuihin painopisteisiin liittyen työterveyshuollon toteuttamisessa työpaikkaselvityksissä arvioitiin psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja yhdessä työnantajan edustajien kanssa pohdittiin mahdollisia toimenpiteitä. Tarpeeseen perustuen työterveyshuollon toimesta toteutettiin työterveyspsykologin ohjausta ja neuvontaa yksilö- ja ryhmätasolla. Lisäksi psykososiaalista kuormittumista selvitettiin erillisillä kyselyillä. Työterveyshuollon kautta otettiin käyttöön kriisitilanteiden tuki nopean yhteydensaannin turvaamiseksi. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien huomioimiseen ja ennaltaehkäisyyn liittyen toteutettiin palvelukeskuksissa ergonomiaohtauksia ja ohjattiin tarvittaessa työntekijöitä tyofysioterapeutin yksilövastaanotolle. Sisäilmaongelmien ilmoittamista varten Kysterissä on käytössä sähköinen sisäilmaongelmalomake.

#### 3.1 Sairauspoissaolot, terveysprosentti ja työturvallisuusilmoitukset

Vuonna 2021 Kysterin henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja yhteensä 5279 päivää. Tämä oli 811 päivää vähemmän (-13,4 %) kuin vuonna 2020 (n = 6090 pv.). Sairauspoissaolopäiviä kertyi keskimäärin 12,7 (15,2 pv. vuonna 2020) työntekijää kohti. Puolella (51%) Kysterin työntekijöistä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2021.

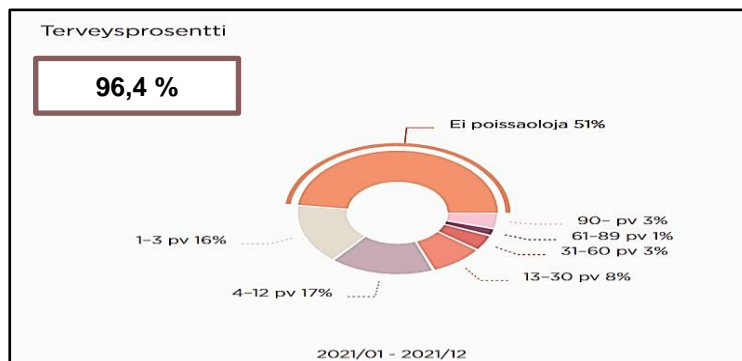
Suurin sairauspoissaolojen syy oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (28,8%, vuosi 2020 26,7%), toisena syynä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (24,6%, vuosi 2020, 32,1%) ja kolmantena syynä oli hermoston sairaudet (8,1%, vuosi 2020 9,5%).

Kuviossa 6 on kuvattu sairauspoissaolot pituusluokittain. Tästä nähdään, että pitkien sairauslomien määrä on lisääntynyt (yli 90 pv.) Lähiesihenkilöt pystyvät seuraamaan vastaavia raportteja yksikkökohtaisesti, ikä- ja ammattiryhmittäin.



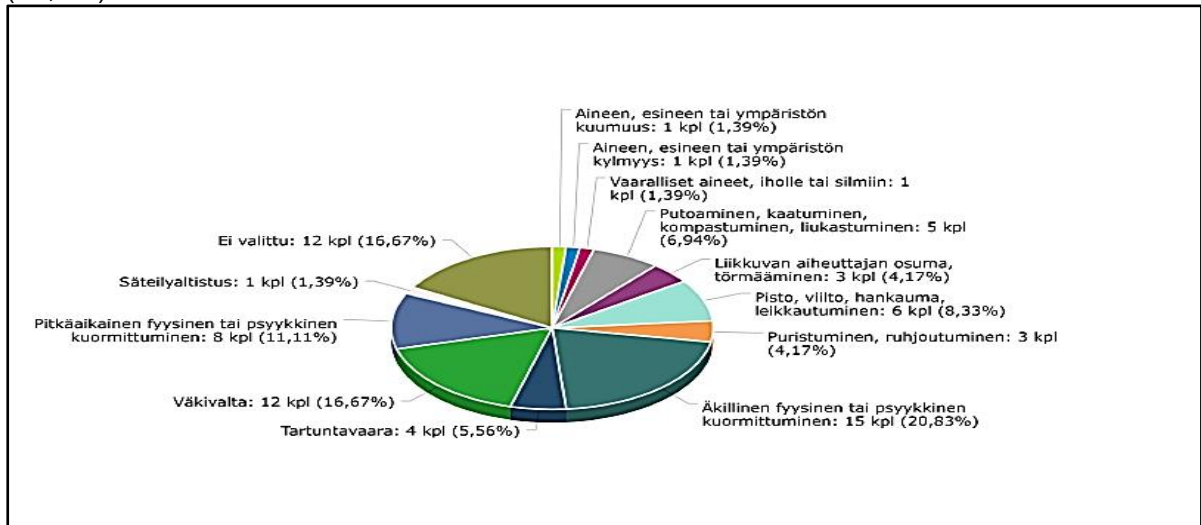
Kuvio 6. Sairauspoissaolot pituusluokittain vuonna 2021

Sairaanhoitopiirin tasolla strategiseksi tuloskorttimittariksi on asetettu terveysprosentti. Terveysprosentti kuvaa organisaatiotasosta terveyttä. Eli sairauspoissaolojen määrä suhteutetaan koko henkilöstön määrään. Terveysprosentti lasketaan suhteutettuna henkilöstöön keskimäärin henkilöstö joilla ei ole sairauspoissaoloja / koko henkilöstökeskimäärin \*100. Terveysprosentti mittarina kertoo henkilöstön työhyvinnoista sairauspoissaolojen määrään suhteutettuna. Mitä pienempi terveysprosentti on, sitä enemmän yksikössä on sairauspoissaoloja. Kysterin terveysprosentti vuonna 2021 oli 96,4 %, vuonna 2020 se oli 95,4 %. Kuviossa 7 on kuvattu poissaolopäivien jakauma.



Kuvio 7. Kysterin henkilöstön poissaolojen jakauma vuonna 2021.

Työturvallisuuteen liittyviä haitta- ja vaaratapahtumailmoituksia tehtiin 72 kappaletta (118 vuonna 2020). Vaaratyypiltään yleisin oli äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen (15 vs 20 vuonna 2020), toisena oli väkivalta (12 vs. 27 vuonna 2020). (kuvio 8). Psyykkistä kuormittumista on lisännyt osastotyössä raskashoitaiset potilaat yhdessä korkean osastokuormituksen kanssa, avohoidon puolella henkilöstövajausta ja siten kuormittumista on aiheuttanut työpanoksen ohjautuminen koronan vastaisiin toimiin. Väkivaltatilanteet selittyvät pääosin sekavien, muistisairaiden vanhusten käytöshäiriöillä. Riskiluokaltaan tapahtumista valtaosa (33,3%) kuului vähäiseen riskiin. Yhtään vakavaa riskiä ei ollut.



Kuvio 8. Kysterin henkilöstön työturvallisuuteen liittyvät haitta- ja vaaratapahtumailmoitukset vuonna 2021

#### 4. Palvelualuehallinnon katsaus kertomusvuoteen 2021

Vuoteen 2021 vaikutti edelleen Korona pandemia. Etätyö, etä- ja verkkokoulutukset sekä työskentely verkkoympäristössä ovat tulleet jäädäkseen. Kysteriläisten työhyvinvointiin on vaikuttanut merkittävästi koronapandemian jatkuminen. Rokotukset, näyttöiden ottaminen ja jäljitys-tehtävät vaativat paljon henkilöstöresurssia ja tilanteissa, joissa positiivisia tapauksia on ollut paljon, henkilöstö on tehnyt töitä pitkälle iltaan tai tullut viikonloppuna vapailta hoitamaan jäljitystä, eristyksiä ja karanteeneja. Normaalit päivittäiset tehtävät on tullut hoitaa ohessa ja niiden hoitamiseen on jäänyt normaalitilannetta pienemmän hoitajamäärän harteille. Hoitovelkaa on syntynyt.

Hoitohenkilöstön saatavuudessa esiintyi merkittäviä vaikeuksia toimintavuoden aikana. Sairaanhoidajavajeen vuoksi Leppävirran osastopaikkojen määrää jouduttiin supistamaan ja ke-sällä jouduttiin turvautumaan ensimmäisen kerran vuokratyövoiman hankkimiseen hoitohenkilöstön osalta paitsi Leppävirralla, myös Nilakassa. Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden saata-vuudessa oli myös ongelmia edellisvuotta enemmän. Toimintavuoden toinen merkittävä asia koronapandemian lisäksi oli sote-uudistuksen voimaan astuminen 1.7.2021. Kysterin henkilös-töä oli vuoden mittaan mukana erilaisissa kokoonpanoissa liittyen hyvinvointialueelle siirtymi-seen valmistautuviin työryhmiin. Lisäksi henkilöstö osallistui aktiivisesti Kysterin vastuulla ole-viin Tulevaisuuden sote-keskus –hankkeiden projekteihin.

Eija Peltonen, johtava hoitaja