Henkilöstökertomus 2021

Kanta-Hämeen keskussairaala
erikoissairaanhoidon ja asiakaspalvelun osaamiskeskus

Sisällys

Henkilöstöjohtajan tervehdys	2
Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri lyhyesti	3
Henkilöstö yksi strategian peruspilareista	4
Kantiksen arvot	6
Organisaatiokulttuurin muutoksen edistysaskeleet	7
Työterveyslaitoksen henkilöstön hyvinvointikyselyn tulokset	8
Jatkuva henkilöstökysely antaa ajantasaista tietoa henkilöstön kokemuksista	9
Lähtökyselyn palautteissa kiitosta saivat työtehtävät ja työkaverit	10
Työterveyspalvelut tukevat henkilöstön työkykyä monipuolisesti	11
Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	11
Työterveysperusteisten poissaolojen kehitys	12
Rekrytointi	13
Joustavuutta etätöiden tekemiseen	15
Tavoitteena systemaattinen ja laadukas perehdystys	16
Osaamista luodaan yhdessä	17
Henkilöstöetuudet vuonna 2021	18

Tunnuslukuja ja taulukoita

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuosi	20
Henkilöstön ikärakenne	20
Työajan jakautuminen ja poissaolot	21
Terveysperusteiset poissaolot	22
Sairauspoissaolojen kestojakauma ammattiryhmittäin kalenteripäivinä	23
Työterveyshuollon kustannukset	25
Eläköityminen	26
Henkilöstökulut	26
Henkilöstökoulutus	27
Kehityskeskustelut	28

"Arvojen mukainen esihenkilötoiminta on yksi niistä toimista, joilla pyrimme henkilöstökokemusta parantamaan."

Vuonna 2021 ei vieläkään päästy eroon koronasta. Kantis on kestänyt, mutta koronataistelun edelleen jatkuessa, alkaa henkilöstön poikkeuksellinen sietokyky olla henkisesti ja fyysisesti kovalla koetuksella. Kun ollaan äärirajoilla ja epämukavuusalueella pitkään, niin tilanne jossain vaiheessa tulee näkyväksi sairastavuustilastoissa. Näin on meilläkin käynyt, keskimääräinen sairastavuus on noussut vuoteen 2020 verrattuna. Muillakin tavoilla sietokyvyn rajoilla olo on havaittu; yhä enemmän on tarvittu työterveyshuollon palveluita yksiköissä. Työterveyshuollon palveluita on onneksi ollut hyvin tarjolla ja palveluvalikoimasta käytetyimpiä ovat olleet yksilö- ja yhteisötason psykologiset konsultaatiot, työnohjaukset, sparraukset ja valmennukset. Vuoden 2021 aikana valikoimaan otettiin mukaan myös lyhytpsykoterapia.

Mitään muuta toimialaahan ei ole koeteltu yhtä kovasti kuin terveydenhuoltoa ja erityisesti erikoissairaanhoitoa. Suuri yleisö on noteerannut toimialan koettelemukset positiivisella tavalla, muun muassa vuoden hämäläinen -valinnalla. Nämä positiiviset palautteet tietenkin lämmittävät, mutta silti yhä useampi miettii työuransa jatkamista toimialalla. Kantiksestakin on porukkaa lähtenyt, mutta kohtuullisen hyvin on tilalle saatu tulijoita, tosin muun muassa hoitohenkilöstöä tarvittaisiin edelleen lisää. Hoitohenkilöstön saatavuuden parantamiseksi otettiin viime syksynä käyttöön uusia keinoja, esimerkiksi rekrytointi- ja suosittelupalkkio, joita ilman tilanne voisi olla vielä vaikeampi. Osaajista on kova kilpailu työmarkkinoilla, joissa meidän kanssamme eivät kilpaile vain sote-alan toimijat vaan myös muut toimialat. Tässä kilpailussa pärjätään hyvällä työnantajamaineella, joka rakentuu henkilöstökokemuksen kautta.

Henkilöstökokemusta tulee edelleen parantaa, koska sillä on suora vaikutus myös asiakaskokemukseen. Henkilöstökokemusta parantamalla Kantiksessa pysytään ja myös potentiaaliset hakijat näkevät meidät parhaimpana vaihtoehtona. Henkilöstökokemuksen parantamista varten meillä on paljon tietoa siitä, mitkä asiat henkilöstö kokee toimiviksi ja mitkä asiat pitäisi muuttaa. Isoa muutosta kulttuuriin me tietenkin edelleen tarvitsemme.

Arvojen mukainen esihenkilötoiminta on yksi niistä toimista, joilla pyrimme henkilöstökokemusta parantamaan. Muutakin pitää tehdä ja tehdään. Yksin on vaikea onnistua, mutta isommassa porukassa onnistuu paremmin. **Rakentavalla ja arvostavalla dialogilla päästään jo hyvin eteenpäin eli arvojemme mukaisesti - toimimme toisiamme arvostaen, myös kiireen ja vaikean tilanteen keskellä.**

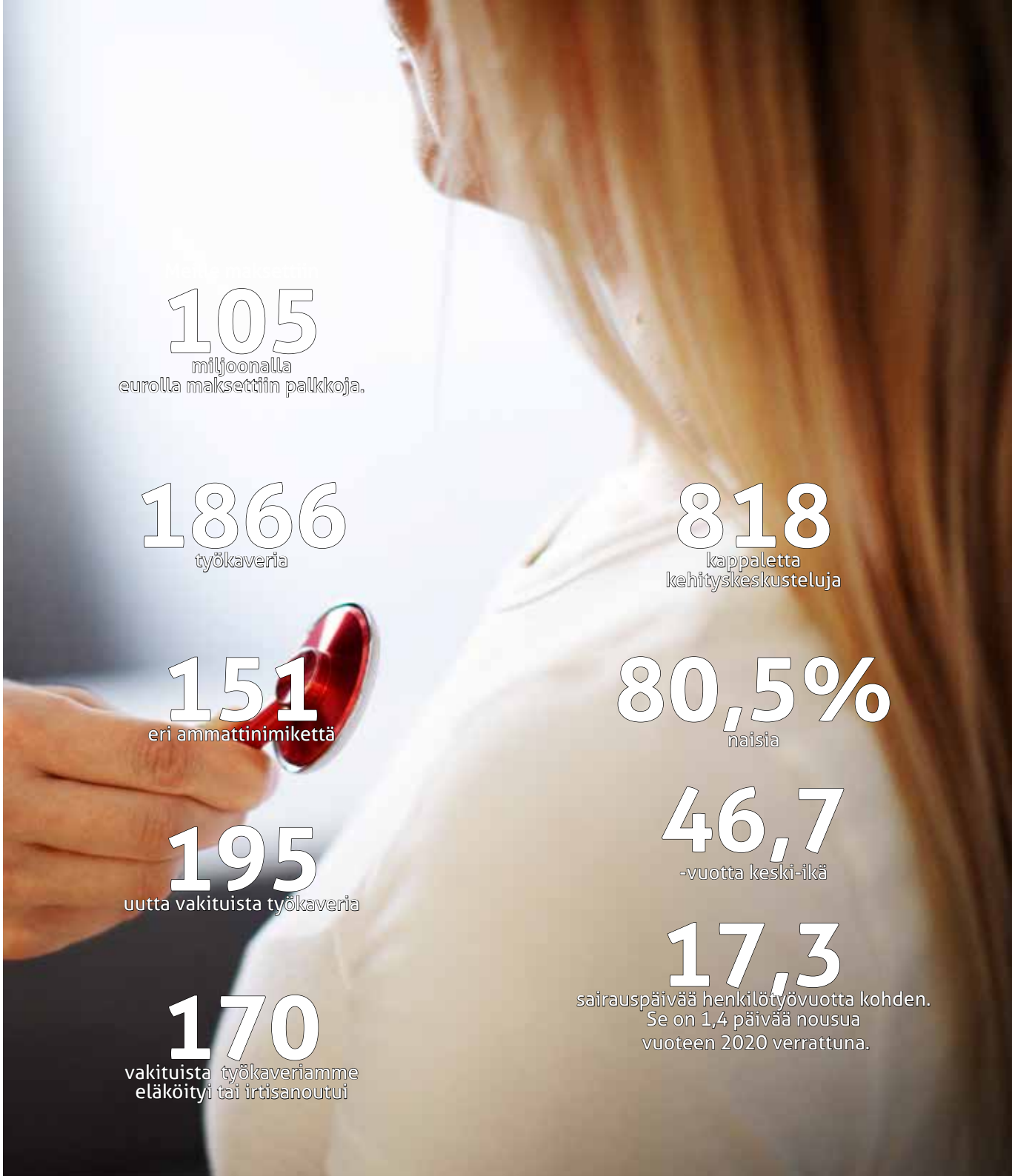
Petri Alaluusua

henkilöstöjohtaja

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri lyhyesti

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri vastaa erikoissairaanhoidon palvelujen järjestämisestä maakunnan alueella. Sairaanhoitopiirin muodostavat maakunnan 11 kuntaa eli Hämeenlinna, Riihimäki, Forssa, Janakkala, Hattula, Hausjärvi, Loppi, Tammela, Jokioinen, Ypäjä ja Humppila.

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri on moniammatillinen yhteisö ja työkavereita meillä on noin 1900. Meille tärkeää on taata asiakkaillemme selkeät hoitopolut, otamme huomioon potilaan yksilölliset tarpeet ja takaamme helpon hoitoon pääsyn. Erinomainen asiakaspalvelu on meidän sydäntä lähellä ja olemme edistyksellisesti hyödyntäneet esimerkiksi digitalisaatiota asiakaskokemuksen kehittämisessä. Ennen kaikkea panostamme laatuun, turvallisuuteen ja erotumme muista ihmisen kokoisena perhesairaalana. Tuotamme erikoissairaanhoidon palveluit 171 000 asukkaalle kahdessa toimipisteessä Hämeenlinnassa ja Riihimäellä.



Meille maksettiin
105
miljoonalla eurolla maksettiin palkkoja.

1866
työkaveria

818
kappaletta kehityskeskusteluja

151
eri ammattinimikettä

80,5%
naisia

46,7
-vuotta keski-ikä

195
uutta vakituista työkaveria

17,3
sairauspäivää henkilötyövuotta kohden. Se on 1,4 päivää nousua vuoteen 2020 verrattuna.

170
vakituista työkaveriamme eläköityi tai irtisanoutui

Henkilöstö on yksi strategian peruspilareista

Vuonna 2021 strategian tavoitteiden toteuttamista on jatkettu. Henkilöstön osalta strategian tavoitteena on palkitseva työ. Tällä tarkoitetaan sitä, että työyhteisömme on arvostava ja houkutteleva. Osaajilla on myös mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön. Tavoitteena on olla vähemmän hierarkkinen työyhteisö, jossa jokaisella on lupa, valta ja vastuu työskennellä yhteisten tavoitteiden eteen. Henkilöstön osalta kaikki tavoitetasolle asetut tavoitteet eivät ole toteutuneet. Suunta on kuitenkin oikea ja on huomioitavaa, että osa toimenpiteistä vaatii enemmän aikaa tullakseen osaksi arjen rutiineja

Strategian peruspilarit ovat:

Asiakkaat:

laadukas hoito – sinua kuunnellen

Henkilöstö:

palkitseva työ

Kumppanuudet:

yhdessä arvoa asiakkaalle

Talous ja tuottavuus:

sijoitus terveyteen

HENKILÖSTÖ: PALKITSEVA TYÖ

TAVOITELTU LOPPUTULEMA
Houkutteleva ja arvostava työyhteisö, jossa osaajat voivat vaikuttaa työnsä sisältöön

MAHDOLLISTAJAT
Keskeiset kehittämisalueet tunnistettu ja linkitetty hoitopolkuihin, osaamisen systemaattinen kehitys, mahdollistava ja kannustava johtaminen, teknologia henkilöstön tukena ja apuna

TAVOITETASO
Suunnitelmat osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen tehty koko henkilöstölle, työntekijöiden tyytyväisyys ja työnantajamaine vertailuorganisaatioiden kärkiryhmää

1. MATALA HIERARKIA

Tavoitetaso

- Lisätään vastuuta ja luottamusta hierarkiaa vähentämällä
- Mahdollistava ja kannustava johtaminen
- Sähköisten prosessien ja työkalujen toimivuutta parannetaan
- Tiimimäinen ja arvojen mukainen työskentelykulttuuri

Mittarit ja toteutuminen

🟠 Henkilöstökyselyn tavoitetaso suositteluindeksille yli 10 koko organisaatiotasolla ja muiden väittämien vastauksista väh. 75 % "pitää osittain paikkansa" tai parempi
🔴 Henkilöstökyselyn vastauksia vähintään 350 kpl / kk
🔴 Sairaspoissaolot eivät lisäännyt v. 2020 verrattuna
🟢 Mielenterveyssyistä johtuvat sairaspoissaolot eivät lisäännyt v. 2020 verrattuna
🟢 Organisaatiokulttuuriselvityksessä esitettyjä toimenpiteitä toteutettu ja toteutuksessa
🟢 Sähköiset työkalut toiminnassa ja vähentävät manuaalista työtä

2. OMAN TYÖN KEHITTÄMINEN JA JATKUVA OPPIMINEN

Tavoitetaso

- Keskeiset osaamisalueet ja kehittämistä vaativat osaamisalueet tunnistettu
- Koko organisaation osaamisperusteiset koulutussuunnitelmat ja yksilölliset suunnitelmat
- Urakehityksen mahdollistaminen (urapolkumalli)

Mittarit ja toteutuminen

🟢 Yhtymän keskeiset strategiset osaamisalueet on tunnistettu ja mittaaminen määritelty
🟢 Henkilöstön koulutuspäivien määrä ei vähene vuoteen 2020 verrattuna
🟢 Vähintään 90 % yksiköistä laatii ja täyttää koulutussuunnitelman
🟢 Yksilöllinen koulutus- ja kehittymissuunnitelma huomioidaan ja kirjataan kehityskeskusteluissa
🟢 Sisäisistä koulutuksista kerätään palaute ja tavoitteena > 3,8
🟠 Henkilöstökyselyn väittämien vastauksista väh. 75 % "pitää osittain paikkansa" tai parempi

3. ELÄMÄN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN JOUSTAVASTI

Tavoitetaso

- Yksilölliset ja joustavat ratkaisut työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen
- Joustava työajan käyttö
- Etätyöskentelyn lisääminen
- Työmatkaliikenteen kehittäminen
- Myönteinen suhtautuminen esim. osa-aikavapaiden, työaikapankkivapaiden ja opintovapaiden myöntämiseen

Mittarit ja toteutuminen

🟠 Henkilöstökyselyn väittämien vastauksista väh. 75 % "pitää osittain paikkansa tai parempi"
🟢 Työmatkaedun käyttäjien määrä väh. 5 % henkilöstöstä
🔴 Työaikapankkivapaiden käytöstä laadittu suunnitelma
🟢 Etätyöskentelyohjeistus päivitetty ja etätyöedellytyksiä arvioitu ja parannettu
🟢 Työkyvyttömyyseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden henkilömäärän vähentäminen

4. ARVOSTAVA TYÖYHTEISÖ

Tavoitetaso

- Työyhteisössä arvostava dialogi ja hyvä ilmapiiri
- Työyhteisötaitoja kehitetään
- Laadukas ja riittävä perehdyttäminen

Mittarit ja toteutuminen

🟠 Henkilöstökyselyn väittämien vastauksista väh. 75 % "pitää osittain paikkansa tai parempi"
🔴 Lähtövaihtuvuus pois lukien vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet
🔴 Uuden henkilöstön perehdytyksen sähköinen työkalu otettu käyttöön asteittain koko organisaatiossa ja 90 % yksiköistä on laadittu perehdytyssuunnitelma

Toteutuminen:
🟢 = toteutunut 🟠 = osittain toteutunut 🔴 = ei toteutunut

KANTIKSEN ARVOT

Sairaanhoitopiirille laadittujen uusien arvojen levittämistä arkeen on jatkettu vuonna 2021. Yhtenä osana arvojen jalkauttamista on esihenkilöille järjestettävät työpajat arvojen mukaisesta esihenkilöroolista.

Arvojen mukainen esihenkilörooli on osana organisaatiokulttuurin kehittämistyötä ja arvojen käyttöönottoa arjessa. Esihenkilöiden työn tueksi on koostettu Kantiksen arvojen mukainen esihenkilön rooli, joka on kuvattu neljän arvomme mukaisesti roolikorteille. Roolikortteja on luotu yhteistyössä osan esihenkilöiden, laajennetun johtoryhmän ja Leidenschaftin kanssa. Ensimmäiset työpajat arvojen mukaiseen esihenkilötyöhön on järjestetty joulukuussa 2021. Työpajoja on tarkoitus jatkaa vielä alkuvuodesta 2022. Työpajoissa käydään läpi esihenkilöille laaditut roolikortit, keskustellaan rooleista sekä tavoista, joihin esihenkilöt kaipaavat tukea.

Kantiksen arvot ovat

Näytämme Esimerkkiä – Ylpeydellä
Uskallamme – Koko Sydämellä
Toimimme – Sinua Kuunnellen
Onnistumme – Aina Yhdessä

Organisaatiokulttuurin muutoksen edistysaskeleet

Organisaatiokulttuurin muuttaminen on aikaa vievä muutos, joka on alkanut vuonna 2019 tehdyn organisaatiokulttuurikartoituksen pohjalta ja jatkuu edelleen. Organisaatiokulttuurin muuttaminen vaatii suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisia toimia, koska strategian ja arvojen jalkautuminen arjen tekoihin ei käy hetkessä.

Jokainen meistä on osa organisaatiokulttuuria ja voi vaikuttaa siihen, millaiseksi organisaatiokulttuurimme muodostuu. Muutos koostuu niin johdon toimista kuin meidän jokaisen kantislaisen suurista ja pienistä arjen teoista. Kantiksen organisaatiokulttuurin ytimessä on hyvä henkilöstökokemus, joka näkyy asiakkaille laadukkaana hoitona ja hyvänä asiakaskokemuksena. Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy auttamaan muita parhaalla mahdollisella tavalla.

Henkilöstökertomuksesta löytyy organisaatiokulttuurin muutoksen edistysaskeleita, joista tässä muutamia esimerkkeinä:

• Kantiksessa on jatkettu tukitiimin vierailuja myös vuonna 2021. Tiimi on jalkautunut spontaanisti tapaamaan ja kuulemaan henkilöstöä sekä keskustelemaan ja tukemaan henkilöstöä arjessa. Tukitiimi vieraili kevään aikana hoitotyön yksiköissä ja syksyn aikana tukipalveluiden yksiköissä. Tukitiimiin kuuluvat johtajaylilääkäri, johtajaylihoitaja, anestesialääkäri ja työsuojeluvaltuutettu.

• Ajantasaiseen ja saatavilla olevaan viestintään on kiinnitetty huomiota esimerkiksi viikoittaisilla johtajaylilääkärin pitämillä koronainfoilla, joista on tullut positiivista palautetta. Viikoittaista live-tapahtumaa on seurannut yleensä noin 300–500 kantislaista ja sen lisäksi infojen tallenteet on voinut katsoa jälkikäteen intrasta

• Intra on uudistunut vuoden aikana ja uudistuksessa on pyritty siihen, että kaikille yhteisten asioiden ja uutisten lisäksi mahdollisimman monen yksikön on mahdollista tuottaa omille sivuilleen tarvittavaa sisältöä. Uudistunut intra mahdollistaa myös ajantasaisemman viestinnän, kun useammilla on mahdollisuus viestiä intrassa.

• Esihenkilötyöhön on pyritty antamaan tukea täydennyskoulutuksin, joista voi lukea tarkemmin koulutusosiosta. Lisäksi esihenkilötyön tueksi on tarjottu sparrauksia, valmennuksia ja mahdollisuutta konsultaatioihin.

• Etätyöhön liittyvää ohjeistusta on kevennetty ja sen mukaan etätyön tekemisestä voidaan sopia esihenkilön ja työntekijän välisellä sopimuksella työtehtävissä, joita on mahdollista tehdä muualla kuin varsinaisella työpaikalla.

• Rekrytoinnissa on jatkettu sisäisiä hakuja, jotka antavat mahdollisuuden henkilöstölle oman osaamisen kehittämiseen ja mahdollistaa yksilön urakehityksen.

• Defusing ja debriefing -toimintamalleja on ryhdytty edistämään ja koulutettu asiasta kiinnostuneita defusing -purkukeskustelun vetäjiksi. Defusing ja debriefing -purkukeskustelut ovat tarkoitettu pidettäviksi psyykkisesti kuormittavien tilanteiden jälkeen.

• Yhteistä tekemistä on pyritty tukemaan "Tutustu tuttuun" Tyhy-reissulla Ahveniston maastossa.

Työterveyslaitoksen henkilöstön hyvinvointitutkimuksen tulokset

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri on jo pitkään osallistunut Työterveyslaitoksen toteuttamaan sairaaloiden laajaan henkilöstön hyvinvointitutkimukseen joka toinen vuosi. Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimus selvittää sairaalahenkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin.

Vuonna 2021 tutkimus toteutettiin syys-lokakuussa ja tutkimustulokset julkaistiin joulukuussa 2021. Kyselyyn vastasi 1 046 työntekijää ja vastausprosentti oli 59,5%. Työterveyslaitoksen asiantuntijat ovat esitelleet tulokset joulukuussa 2021 koko henkilöstölle suunnatussa tilaisuudessa. Linkki tutkimuksen tuloksiin on ollut tulosten julkistamisesta saakka kaikkien työntekijöiden käytettävissä ja löytyy intrasta.

Tutkimustuloksia on tarkoitus käsitellä kevään 2022 aikana yksiköissä ja tulosalueilla sekä tehdä tarvittavia kehittämistoimenpiteitä. Jokainen yksikkö voi viedä portaaliin omat kehittämistoimenpiteensä ja seurata yhteisesti niiden toteutumista omissa palavereissa. Koko sairaanhoitopiirin tasolla tutkimuksen työtä, työyhteisöä, johtamista ja työssä jatkamista koskevat tulokset ovat samankaltaisia kuin edellisessä vuoden 2019 hyvinvointitutkimuksessa. Pääsääntöisesti työ koetaan mielekkääksi ja tukea saadaan työyhteisöstä, mutta vallitsevista olosuhteista johtuen työn kuormittavuus ja epävarmuustekijät näkyvät nousuna tuloksissa.

Jatkuva henkilöstökysely antaa ajantasaista tietoa henkilöstön kokemuksista

Jatkuvalla henkilöstökyselyllä kartoitetaan kaikkien kantislaisten kokemuksia kuluneen kuukauden ajalta. Kyselyn on tarkoitus olla nopea ja helppo täyttää niin, että siihen vastataan matalalla kynnyksellä. Tuloksia on käyty säännöllisesti läpi ja on hyödynnetty yhteisen keskustelun sekä kehittämisen pohjana ainakin osassa yksiköistä ja tulosalueista. Palautteet ovat myös johdon tiedossa ja huomioidaan toiminnassa sekä sen suunnittelussa.

Sairaanhoitopiirin tasoiset tulokset julkaistaan kuukausittain intrassa. Yksikkökohtaiset tulokset ovat esihenkilöiden saatavilla ajantasaisesti sähköisen järjestelmän kautta ja lisäksi esihenkilöille toimitetaan oman yksikön tulokset sähköpostiin kuukauden vaihtuessa kuluneelta kuukaudelta aina, jos vastauksia on kuukauden aikana kertynyt vähintään viisi kappaletta.

Vuonna 2021 kyselyyn vastattiin 668 kertaa. Tulosten perusteella suositteluindeksi (eNPS) jäi reilusti strategiaan asetetusta tavoitteesta koko organisaation tasolla. Suositteluindeksi oli -12, kun tavoitetaso oli >10. Tulokset vaihtelivat yksiköiden välillä.

Annettua suositteluarviota tarkennettiin esimerkiksi seuraavasti:

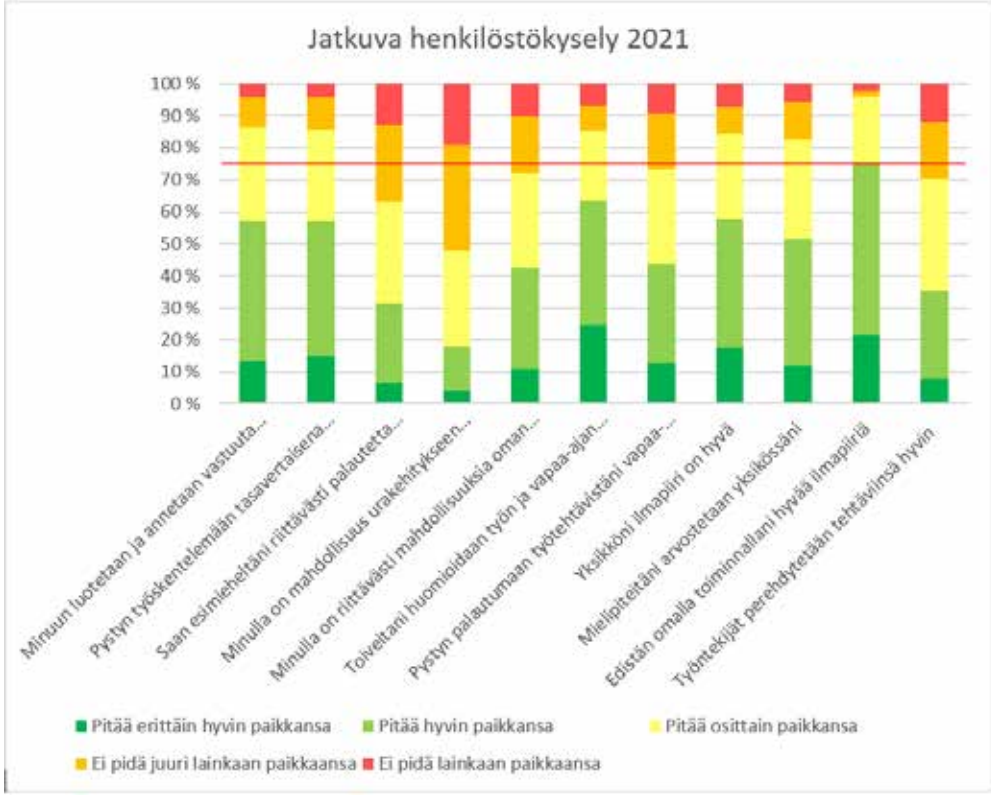
" Minut otetaan porukassa huomioon, olen osa tiimiä ja töissä ei tarvitse koskaan miettiä, että jäisi yksin!"

"Esimiestoiminta on heikentänyt työtyytyväisyyttä, työnlaatua ja toimintamahdollisuuksia."

"Mukavat työkaverit, sopivasti haasteita."

"Ihana ja luotettava esimies"

"Työ itsessään on todella palkitsevaa ja antoisaa. Jatkuva kiire ja liika paine aiheuttaa ahdistusta ja stressiä siitä, kuinka työssä suoriudun ja jaksan. Tuntuu etten voi antaa potilaille tarpeeksi aikaani, kun aina on juostava."



Kyselyllä mitataan myös strategian toteutumista yhdentoista väittämän avulla, joissa tavoitetasona oli, että vähintään 75 prosenttia vastauksista olisi tasolla "pitää osittain paikkansa" tai parempi.

Koko organisaation tasolla parhaiten koettiin toteutuvan:
- Minuun luotetaan ja annetaan vastuuta johdon ja esihenkilöiden taholta
- Yksikköni ilmapiiri on hyvä
- Edistän toiminnallani hyvää ilmapiiriä
- Pystyn työskentelemään tasavertaisena jäsenenä työyhteisössäni yli ammattirajojen
- Mielipiteitäni arvostetaan yksikössäni

Koko organisaation tasolla heikoimmin koettiin toteutuvan:
- Minulla on mahdollisuus urakehitykseen organisaatiossamme
- Saan esihenkilöltäni riittävästi palautetta tekemästäni työstä
- Työntekijät perehdytetään tehtäviinsä hyvin

Avoimissa palautteissa vastausten näkökulmat vaihtelivat monissa asioissa. Pääosin kiitosta ja tsemppiä annettiin työkavereille sekä tiimityöskentelylle. Isossa organisaatiossa eroja on osastojen ja yksikköjen välillä, minkä vuoksi hyvien toimintatapojen ja -käytäntöjen toivottiin leviävän muillekin käyttöön.

Useimmiten omaan työtehtävään oltiin tyytyväisiä, mutta kehittämistä olisi toimintatapoihin tai työolosuhteisiin liittyvissä asioissa. Vastaukset jakautuivat positiivisten ja kehittämistä kaipaavien näkökulmien välillä muun muassa työvuorosuunnittelun toimivuuden, työn arvostuksen, esihenkilöltä saadun tuen ja yhteistyön toimivuuden osalta. Nurjissa puolissa näkyivät esimerkiksi säästötoimien vaikutus työhön ja yleisesti kasvanut kuormitus joka suunnalla.

"Meillä on liian vähän henkilökuntaa eikä työvuorosuunnittelu toimi."

"Tsemppiä meille kaikille, ei tämä helppoa ole kelleen."

" Koko Kantiksessa vaikuttaa olevan ihmisillä tosi paljon töitä ja olen huolissani, kauanko tämä kantaa. Myös korona aiheuttaa paineen ja kiireen, mutta myös todella moni kerralla meneillään oleva uudistus."

"Kiitos että saan olla osa ensiavun porukkaa!"

Kuluneen kuukauden parhaana asiana pidettiin pääosin työkavereita ja yhteistyötä.

"Työkaverit on huippuja, kun ne jaksaa kannustaa ja nauraa vaikka tilanne on kamala. On mahtavaa saada olla osana tällaista porukkaa."

"Osasto jossa työskentelen minut otetaan hyvin huomioon ja koen että työtäni arvostetaan. Yhteistyö toimii saumattomasti eri ammattiryhmien kanssa."

" Ollaan saatu tosi montaa asiaa eteenpäin ja ehkä lähelle valmiiksikin porukalla (vaikka paljon niitä odottaa ja lisääkin tulee). Mutta silti. Kiitos yhteistyöstä tässäkin kuussa kaikille porukassamme."

" Parasta tyhypäivä ja kaikki työkaverini ovat ihan mahtavia tyyppejä. Yksi perhe lisää."

Lähtökyselyn palautteissa kiitosta saivat työtehtävät ja työkaverit

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä pyydetään palvelussuhteen päättäviä vastaamaan sähköiseen lähtökyselyyn anonyymisti. Lähtökyselyssä voi antaa palautetta työtehtävistä, työyhteisöstä, kehittymismahdollisuuksista ja asioista, joita arvostaa työpaikkaa valitessa. Lähtökyselyn kautta saatujen palautteiden perusteella pyritään kehittämään toimintaa. Lähtökyselyn palautteet käsitellään luottamuksellisesti ja tuloksia raportoidaan nimettöminä tulosalueille säännöllisesti.

Vuoden 2021 lähtökyselyyn vastanneita henkilöitä oli yhteensä 95. Tulosalueista eniten vastaajia oli operatiiviselta tulosalueelta 36 % ja ammattiryhmistä aktiivisimmin lähtökyselyyn vastasi hoitohenkilöstö 65 %. Ikäryhmistä eniten vastaajia oli 25–34-vuotiaissa ja 35–44-vuotiaissa, yhteensä 58 %. Yleisimpiä lähtösyitä olivat työpaikan vaihto 61 % ja määräaikainen työsuhde 19 %. Vastaajista työntekijöitä oli 92 henkilöä ja esihenkilöitä oli kolme henkilöä.

Avoimissa palautteissa kiiteltiin usein työkavereita ja työyhteisöä. Useimmiten oma työtehtävä oli mukava ja kokemusta Kantiksessa pidettiin opettavaisena ammatillisesta näkökulmasta. Avoimissa palautteissa on kuitenkin nähtävissä kasvanut työhön liittyvä kuormitus, joka näkyy työolosuhteissa ja aiheuttaa väsymystä henkilöstössä.

Lainauksia avoimista palautteista:

"Suuri KIITOS kaikesta, tämä on ollut tähän astisen työelämäni paras työpaikka. <3"

"Olen ollut erittäin tyytyväinen työajastani KHSHP:ssä. Mukavat työkaverit ja helposti lähestyttävät esimiehet, työ tarpeeksi vaativaa ja monipuolista. Työpaikka vaihtuu koska sain vakitoimen toisaalta. Toimi tuo turvaa paremmin kuin lyhyet sopimukset. Haikein ja kiitollisin mielin lähden ja suosittelen varmasti KHSHP osasto 1 muille jatkossakin."

"Hämeenlinnan keskussairaala on tarjonnut minulle antoisat vuodet tehdä töitä. Paljon on tullut opittua kun on saanut työskennellä mukavien työkavereiden kanssa. Keskussairaalan erityinen vahvuus on sen monipuolisuus leikkausosastolla. Paljon eri erikoisaloja, jotka tarjoavat varmasti monelle sopivasti haastetta. Hieman joudun antamaan noottia perehdytyksen ja suunnitelmallisuuden/johdonmukaisuuden ontumisesta pitkän poissaolon ja työyksikön isojen muutosten jälkeen."

Työtehtäviä, työyhteisöä, kehittymismahdollisuuksia, palkkausta sekä itselle tärkeimpiä asioita työssä kysyttiin numeerisella asteikolla 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä.
Alle on koottu vastausten keskiarvot lähtökyselyn kysymyksiin.

Kehittymismahdollisuuksia koskevien vastausten keskiarvo oli 3,3 ja vastausten keskiarvot olivat seuraavat:

Tehtäväni olivat riittävän haasteellisia ja vastuullisia	3,9
Esihenkilö tuki aktiivisesti koulutukseen hakeutumista ja työssä kehittymistä	3,4
Koin saavani riittävästi ammatillista täydennyskoulutusta	3,3
Kävin esihenkilön kanssa säännöllisesti kehityskeskusteluja	3,3
Kehityskeskusteluista oli minulle hyötyä	2,8

Asiat, joita vastaajat arvostavat eniten työpaikkaa valitessa vastausten keskiarvo oli 4,2 ja vastausten keskiarvot olivat seuraavat:

Työn sisältö	4,7
Työyhteisö / työilmapiiri	4,6
Työpaikan sijainti	4,1
Palkka	4,1
Vakituinen työpaikka	4,1
Kouluttautumismahdollisuudet	4,1
Urakehitysmahdollisuudet	4,0

Työtehtäviä koskevien vastausten keskiarvo oli 3,8 ja vastausten keskiarvot olivat seuraavat:

Työtehtävien sisältö vastasi odotuksiani	4,2
Työni oli monipuolista	4,1
Työtehtävä vastasi koulutustani	4,1
Työvälineeni olivat ajanmukaiset	4,1
Työnjako oli selkeä	3,7
Minulla oli tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,5
Vaikutusmahdollisuuteni työhön olivat hyvät	3,2

Työyhteisöä koskevien vastausten keskiarvo oli 3,8 ja vastausten keskiarvot olivat seuraavat:

Suhteeni työkavereihin olivat hyvät	4,3
Yhteistyö esihenkilöni kanssa sujui hyvin	4,2
Työpaikalla arvostettiin työtäni	3,7
Työpaikkani ilmapiiri on hyvä ja kannustava	3,6
Sain suunnitelmallista perehdytystä aloittaessani työni	3,5
Saan riittävästi palautetta työstäni	3,2

Muissa työntekoon liittyvissä asioissa vastausten keskiarvo oli 3,3 ja vastausten keskiarvot olivat seuraavat:

Työmatkani oli sopiva	3,9
Työaikajärjestelyt sopivat minulle	3,8
Palkkakehitys vastasi odotuksiani	2,9
Henkilökohtaisesta osaamisesta/taidoista palkittiin riittävästi	2,6

"Korona-ajan vaikutukset näkyvät kiistatta henkilöstön työhyvinvoinnissa"

Työterveyspalvelut tukevat henkilöstön työkykyä monipuolisesti

Sairaanhoitopiirin työterveyspalvelut on tuottanut vuoden 2021 Terveystalo. Hämeenlinnan sekä Riihimäen toimipisteille on nimetty omat työterveystiimit. Terveystalon toimipiste sijaitsee Ahvenistolla sairaala-alueella ja lisäksi henkilöstöllä on mahdollisuus asioida myös muissa Terveystalon toimipisteissä sekä käyttää etävastaanotto- tai chat - palveluita Terveystalon sovelluksissa. Terveystalon työterveyspalveluita voi käyttää muissakin kaupungeissa, mikäli asuu toisella paikkakunnalla.

Työkykyä tuetaan sairaanhoitopiirissä monilla eri tavoilla jokaisen yksilöllisen tilanteen mukaan. Työterveyspalveluilla on tärkeä rooli työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä sen tukemisessa. Sairaanhoitopiirissä hyödynnetään Terveystalon Terve työpaikka –mallia työkyvyn tukemisen perustana. Työterveysneuvotteluilla pyritään tukemaan työntekijän työkykyä yhteistyössä työterveyden, työnantajan ja työntekijän kanssa. Käytössä on työkokeilut, kevennetyn ja korvaavan työn mallit, osittaisen työajan ja osasairauspäivärahan hyödyntäminen, päihdeohjelman tuki sekä ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus. Erikseen sopimalla työyksiköihin on voinut saada tueksi myös työnohjausta, ryhmätyönohjausta sekä muita työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä.

Koronarokotuksia annettiin henkilökunnalle vuoden 2021 aikana 3 958 kpl

- **ensimmäistä rokotetta 1250 kpl**
- **toista rokotetta 1429 kpl**
- **kolmatta rokotetta 1259 kpl**

Terveystalolta hankitaan palveluita eri muodoissa kuten esimerkiksi työterveysneuvotteluja, terveyskäyntejä, työfysioterapeutin tai -psykologin yksilökäyntejä sekä työhön ja työmatkoihin liittyviä rokotuksia. Lisäksi työterveyspalvelut ovat mukana esimerkiksi varhaisen tuen toimintamallin ja työhön paluun tuen toimintamallin toteuttamisessa sekä tukemisessa, korvaavan työn toimintamallissa ja työkykyarvioissa. Terveystalo on tuottanut tarvittaessa tukitoimia myös yksiköille tai ammattiryhmille esimerkiksi yksikkökohtaisina sparrauksina.

Palveluiden lisäksi yhteistyötä ylläpidetään säännöllisesti kokoontuvilla tapaamisilla. Työterveyspalveluiden ja sairaanhoitopiirin välillä kokoontuu seuraavat yhteistyötapaamiset: työterveyden ohjausryhmä (4 krt / vuodessa), työkykyjohtamisen ohjausryhmä (2 krt / vuodessa) ja Sirius-seurantapalaverit (kerran kuukaudessa). Ohjausryhmissä käsitellään yhteistyöhön ja vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan liittyviä asioita. Säännöllisten yhteistyötapaamisten lisäksi työpaikkaselvityskäynnit ovat toteutuneet sovitun mukaisesti.

Rokotukset on toteutettu yhteistyössä potilasturvallisuudesta vastaavien asiantuntijoiden kanssa. Työterveyspalvelut ovat olleet antamassa henkilöstölle korona- ja influessarokotteita. Rokotuksen on saanut sujuvasti sairaalan tiloissa ja rokotukseen on voinut varata itselle sopivan ajan sairaanhoitopiirin sähköisessä ajanvarausjärjestelmässä. Koronarokotuksia on annettu vuoden 2021 aikana 3 958 kpl, joista eroteltuna ensimmäistä rokotetta 1 250 kpl, toista rokotetta 1 429 kpl ja kolmatta rokotetta 1 259 kpl. Sen lisäksi henkilöstön koronatestit on pääsääntöisesti otettu Terveystalolla ja koronatestejä hankittiinkin vuonna 2021 Terveystalolta 2 551 kpl, joista samassa taloudessa asuville perheenjäsenille tehtiin 465 kpl.

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Vuoden 2021 aikana on työhyvinvointia ja työkykyä pyritty tukemaan monipuolisesti edellisessä kappaleissa mainittujen asioiden lisäksi, sillä korona-ajan vaikutukset näkyvät kiistatta henkilöstön työhyvinvoinnissa.

Esihenkilöille ja henkilöstölle on vuoden aikana ollut mahdollista osallistua Terveystalon työterveyspsykologin vetämiin sparrauksiin. Sparraukset toteutettiin etäyhteydellä pienryhmissä, joissa oli kerrallaan korkeintaan 10 henkilöä ja niiden tarkoitus oli antaa mahdollisuus puhaltaa tuntojaan sekä tarjota tukea jaksamiseen.

Sen lisäksi esihenkilöille on tarjottu mahdollisuutta työterveyspsykologin kanssa puhelimitse tai videovastaanottona tapahtuviin konsultaatiokeskusteluihin. Konsultaatiokeskusteluissa on ollut mahdollista arjen keskellä keskustella, mistä tahansa esihenkilötyöhön liittyvästä asiasta ja saada tukea ajankohtaisten johtamistyön kysymysten käsittelyyn.

Koko henkilöstölle järjestettiin 22.6.2021 Hyvinvoinnin ja palautumisen tueksi -webinaari, jossa vetäjänä oli organisaatiopsykologi Karoliina Mellanen. Webinaarin tarkoitus oli tukea ja antaa konkreettisia välineitä työyhteisön hyvinvoinnin ja palautumisen tueksi niin työhön kuin vapaa-aikaankin. Webinaarista tehtyä tallennetta voi katsoa edelleen intrasta koulutuspalveluiden sivuilta.

Vuoden 2021 aikana on alkanut myös pilotti lyhytpsykoterapiasta, johon on ollut mahdollista päästä työterveyslääkärin tekemän lähetteen perusteella. Pilotointi on vielä käynnissä kevään 2022 ajan, mutta tällä tietoa pilottiin on suhtauduttu positiivisesti, ja siitä saadut kokemukset ovat olleet hyviä.

Työkyvyn ja työkykyjohtamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa on tehty yhteistyötä henkilöstöpalveluiden ja Kevan asiantuntijoiden välillä. Lisäksi Kevan asiantuntijat ovat osallistuneet yhteistyötapaamisiin, joissa on ollut mukana sairaanhoitopiirin johto, työsuojelu, henkilöstöpalvelut ja Terveystalon asiantuntijat. Tapaamisissa on käyty työkykyjohtamiseen liittyviä ajankohtaisia asioita ja lukuja sekä tehty alustavia suunnitelmia toimenpiteistä.

Säännöllisesti kokoontuu myös moniammatillinen työyhteisöjen tukitiimi auttamaan työhyvinvoinnin parantamiseksi Kantiksessa. Tukitiimin tarkoitus on auttaa moniammatillisesta näkökulmasta parhaiden ratkaisuvaihtoehtojen löytymisessä yksikön tilanteeseen yhteistyössä yksikön henkilöstön ja tulosaluejohdon kanssa. Moniammatilliseen tukitiimiin kuuluu edustajia työsuojelusta, työterveyshuollosta ja henkilöstöpalveluista.

Tyhy-reissu – Tutustu tuttuun

Syksyllä 2021 toteutettiin Tyhy-tapahtuma Ahveniston maastossa. Jokaisen yksikön esihenkilön oli mahdollista varata aika, jolloin oma yksikkö sai kulkea Tutustu tuttuun -reitin rauhassa läpi. Reittiä oli mahdollista kulkea elokuusta lokakuuhun.

Reitillä tutustuttiin Ahveniston luontoon ja historiaan sekä suoritettiin pieniä tehtäviä yhdessä oman yksikön työkavereiden kanssa. Viimeisenä rastina oli sairaalan läheisyydessä oleva Ahveniston kota, jossa syötiin Kahvio Ilonasta noudetut eväät sekä lämmiteltiin kodan nuotion lämmössä.

“Olisin kovasti halunnut osallistua, mutta työpaikan aivan liiallisen työkuorman vuoksi osallistuminen ei ollut mahdollista.”

Reitin kiersi lähes sata ryhmää ja osallistuneiden kesken arvottiin marraskuussa kaksi saunailtaa Aulangon luontoliikuntakeskukseen. Arvonnan voitot menivät Silmäyksikön ja osasto P2:n henkilöstöille. Lisäksi sairaalan käytävällä oli jälkikäteen mahdollista katsella yksiköiden ottamia kuvia reitin varrelta. Kävelyreitin suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat Lasten Liikunnan Tuki ry yhdessä henkilöstöpalveluiden ja työsuojelun kanssa. Lasten Liikunnan Tuki ry keräsi tapahtumasta palautteita Tyhy-reissun onnistumisesta.

Lainauksia avoimista palautteista:

“Reitti oli monipuolinen ja fyysisesti melko raskas. Hyvä, että osa porukasta pystyi reittiä lyhentämään. Itse olin kunnoltani “keskikastia” ja jaksoin koko lenkin läpi reippaasti kävellen. Rastit matkan varrella antoivat pieniä hengähdystaukoja. Tykkäsin tosi paljon!!! KIITOS!!”

“Tehtävät olivat melko turhia/lapsellisia. En kokenut saavani niistä kovinkaan paljoa irti, vaan enemmänkin keskustelusta työkaverin kanssa matkalla. Reitti oli urheilulliselle hyvä, mutta voisin kuvitella että vähemmän liikkuvalle olisi melko rankkaa maastoa. Maisemat olivat kauniit ja ulkoilu työpäivän aikana oli ihanan virkistävää!”

“Olisin kovasti halunnut osallistua mutta työpaikan aivan liiallisen työkuorman vuoksi osallistuminen ei ollut mahdollista.”

Sirius

Sirius on tärkeä työkalu lähiesihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden ja työterveyspalveluiden apuna henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn huolehtimisessa eli työkykyjohtamisessa. Järjestelmän tarkoituksena on parantaa jokaisen henkilöstön jäsenen saamaa tukea työkykyyn liittyvissä tilanteissa. Siriukseen tiedot tulevat henkilöstötietojärjestelmästä ja se tuottaa esihenkilölle herätteen, mikäli varhaisen tukemisen toimintamallin mukainen hälytysraja ylittyy. Sirius parantaa esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden ja työterveyspalveluiden välistä viestintää. Siriuksesta saatavia raportteja voi hyödyntää työkykyjohtamisessa.

Sirius-koulutuksia ja työpajoja on ollut tarjolla edelleen vuoden 2021 aikana. Koulutuksissa ja työpajoissa on käyty läpi Siriuksen käyttöä sekä sen tarkoitusta esihenkilön tukena arjen työssä. Lisäksi esihenkilöille on annettu tarvittaessa yksilöllistä tukea ja opastusta Siriuksen käytössä.

Työhyvinvointia taukoliikuntaohjelman avulla

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä on käytössä Break Pro –taukoliikuntaohjelma. Sen avulla halutaan tukea henkilöstöä huolehtimaan työn riittävästä tauottamisesta sekä aktiivisesta liikeharjoittelusta työn ohessa. Sovelluksessa voi itse määritellä sopivan välin tauoille ja etätöissä tämä on myös hyvä väline muistuttamaan tauoista. Kokemukset Break Pro –ohjelmasta ovat olleet positiivisia.

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys

Sairauspoissaolopäivien määrä on hieman noussut aiemmista vuosista. Sairauspoissaolojen päivien määrissä on kuitenkin eroja ammattiryhmittäin ja tulosalueittain. Hoito- ja lääkärihenkilöstön poissaolot henkilötyövuotta kohti nousivat, kun taas huolto- ja tutkimushenkilöstön poissaolot henkilötyövuotta kohti laskivat verrattuna vuoteen 2020. Kaikilla muilla tulosalueilla poissaolojen määrät henkilötyövuotta kohti nousivat verrattuna vuoteen 2020 paitsi tukipalvelujen tulosalueella. Koko sairaanhoitopiirin tasolla yli 60 päivää kestäviä poissaoloja oli vähemmän kuin vuonna 2020, vaikka sitä lyhyemmät poissaolot olivatkin kasvaneet.

Sairauspoissaolojen yleisimmistä syistä poissaolo esimiehen luvalla ja mielenterveyden häiriöt sairauslomapäivissä vähentyivät verrattuna vuoteen 2020. Vastaavasti muut sairauspoissaolojen yleisimmät syyt eli tuki- ja liikuntaelinsairauksien, vammojen ja tapaturmien sekä kasvaimien sairauslomapäivät nousivat vuodesta 2020.

Vakuutusyhtiöön ilmoitettujen työtapaturmien ja ammattitautien määrät kasvoivat vuonna 2021. Ammattitautien poikkeuksellisen suureen määrään on vaikuttanut korona. Jos todennetaan, että on altistunut työssä, niin sairastuminen on katsottu ammattitaudiksi. Tarkemmin sairauspoissaolojen määriä ammattiryhmittäin, tulosalueittain tai kestojakaumittain voi tutkia henkilöstökertomuksen lopun taulukoista kohdasta Terveysperusteiset poissaolot.

Sairaanhoitopiirin sisäisesti tehtäviä HaiPro -vaaratilanneilmoituksia työtapatumista on tehty 172 kpl ja veritapaturmailmoituksia 14 kpl vuonna 2021. HaiPro -järjestelmään on tarkoitus raportoida kaikki potilaiden tai henkilökunnan turvallisuutta vaarantaneet haitta-tapahtumat tai läheltä piti -tapahtumat. HaiPro:n ilmoitusten avulla voimme kehittää toimintaamme, että sairaalan toiminta ja ympäristö olisivat turvallisia meille kaikille.

REKRYTOINTI

Haastavassa työmarkkinatilanteessa rekrytoinnissa on päätetty panostaa työnantajakuvan kehittämiseen, rekrytointimarkkinointiin ja markkinoinnin monikanavaisuuteen.

Sairaanhoitopiirin arvoja haluttiin tuoda esille työpaikkailmoituksissa, haastattelutilanteissa, perehdytyksissä sekä koko työsuhteen elinkaaressa. Vuonna 2021 työnantajakuvan kehittämistä jatkettiin aktiivisesti ja suunnitelmallisesti hyödyntäen erilaisia viestintäkanavia sekä tuottamalla materiaalia rekrytoinnin tarpeisiin yhteistyössä kumppaneiden kanssa.

Alkuvuodesta 2021 järjestettiin rekrytoiville esihenkilöille rekrytointikoulutusta työlainsäädäntöön, haastatteluihin ja rekrytointimarkkinointiin liittyen. Vuoteen mahtui myös uuden Intran käyttöönotto, johon luotiin rekrytoinnille ja perehdytykselle omat sivustot. Sivustot palvelevat paremmin niin rekrytoivia esihenkilöitä kuin koko talon henkilökuntaa.

Avoimet työpaikat lukuina

Vuonna 2021 sairaanhoitopiirissä oli 323 avointa työpaikkaa, joka on edelliseen vuoteen verrattuna 15 % enemmän. Hakemuksia vastaanotettiin 1882, joka on 7,5 % vähemmän vuoteen 2020 verrattuna. Sisäisiä hakuja avattiin 28. Kaikista vuoden 2021 avoimista työpaikoista määräaikaisien työsuhteiden osuus oli 103 ja niihin vastaanotettiin 302 työhakemusta. Määräaikaisten työsuhteiden osuus pysyi lähes ennalleen edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 laskennallisesti katsottuna yhtä työpaikkaa haki kuusi työnhakijaa, kuin vuonna 2020 vastaava luku oli 7.

Kuten valtakunnallisestikin, niin myös Kanta-Hämeen keskussairaalassa, COVID-19-pandemia vaikutti avoimien työpaikkojen määrään etenkin hoitohenkilöstössä. Muutoksen voi huomata esimerkiksi tarkasteltaessa hoitohenkilöstön avoimia työpaikkoja. Niissä nousua edelliseen vuoteen verrattuna näkyi 22 %. Vuonna 2021 avoimia työpaikkoja oli 170, joista vakituisia työsuhteita oli 127. Vastaavat luvut vuodelta 2020 oli 139 avointa työpaikkaa ja näistä vakituisten työpaikkojen määrä oli 72. Työhakemuksien määrä pysyi lähes ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna (+5%). Vuonna 2021 vastaanotimme 961 työhakemusta.

Varahenkilöstön määrää nostettiin viidellä uudella vakanssilla, varahenkilöstöllä tarkoitetaan sairaalan sisäisiä vakituiseen työsuhteeseen palkattuja työntekijöitä, jotka paikkaavat sairaalan omia akuutteja sijaistarpeita.

Muuta

Rekrytoinnissa haluttiin jatkaa työantajakuvan kehittämistä vuoden 2021 aikana ja etsiä uusia rekrytointitapoja uudessa vallitsevassa tilanteessa. Rekrytoinneissa korostui nopeat rekrytointitarpeet ja uudenlaisten hakujen avaaminen. Osastotoimintojen ja röntgenhoitajien haastavaan rekrytointitilanteeseen avattiin jatkuva avoin haku niille työnhakijoille, jotka ovat kiinnostuneita ainoastaan vakituisista työsuhteista. Hakujen kautta palkattiin 10 sairaanhoitajaa ja 1 röntgenhoitaja vuonna 2021. Lisäksi rekrytointihaasteita on ollut tiettyjen erikoisalojen erikoislääkärien saatavuudessa. Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin rekrytointihaasteet eivät kuitenkaan poikkea yleisestä valtakunnallisesta tilanteesta.

Vuoden aikana teimme tiivistä yhteistyötä eri rekrytointipalveluja tarjoavien yhteistyökumppaneiden kanssa. Yksittäisissä rekrytoinneissa päätettiin ottaa rekrytointiprosessiin avuksi suorahakupalveluja tarjoava yritys. Lisäksi tuotimme rekrytointivideoita esimerkiksi röntgeniin, sairaalahuoltoon sekä naistentaudit ja synnytykset -yksikköön.

Valmistelimme työnantajakuvaa kehittävät artikkelit yhteistyökumppanin kanssa. Artikkeleihin haastateltiin sairaalassa työskenteleviä ammattilaisia. Artikkeleita tullaan markkinoimaan sosiaalisessa mediassa seuraavan toimintavuoden aikana. Viestintä yksikön tuottamassa Kuukauden kasvo -juttusarjassa nostettiin kuukausittain esiin Kanta-Hämeen keskussairaalaan työntekijöitä eri ammattiryhmistä. Jutut julkaistiin Kanta-Hämeen keskussairaalan sosiaalisen median sivustoilla sekä kotisivuilla.

Rekrytointimarkkinointia ajatellen sairaalassa järjestettiin valokuvauspäivä, jossa otettiin valokuvia rekrytointiviestinnän käyttöön. Kokeilimme yhteistyökumppanin kautta hakijalle helppoa työnhakutapaa sekä kehitimme rekrytointiviestintää eri kanavissa. Teimme oppilaitosyhteistyötä esimerkiksi viestimällä avoimista työpaikoista eri oppilaitoksiin. Useimmat tapahtumat siirrettiin virtuaalisiksi. Rekrytointiviestintä on ollut aktiivista Kanta-Hämeen keskussairaalan Facebook ja LinkedIn -sivustoilla. Viestintää on kuvailtu lämminhenkiseksi, inhimilliseksi sekä positiiviseksi.

Sosiaalisen median kanavat olivat merkittävässä roolissa myös vuonna 2021. Maksulliseen markkinointiin oli entistäkin enemmän tarvetta ja siihen haluttiin myös panostaa. LinkedIn -sivustolla seuraajamäärä kasvoi 1382 seuraajasta 1727 seuraajaan, jolloin kasvua oli jopa 25%. LinkedIn on rekrytoinnin aktiivisessa käytössä ja sen merkitys rekrytointimarkkinoinnin kanavana tulee korostumaan tulevina vuosina. Facebookissa sairaanhoitopiirin sivustoa seuraa 16 049 ihmistä ja tykkääjiä on 14 526. Facebookin kautta on tavoitettu paljon oikeanlaista kohderyhmää, joten sen käyttö tulee jatkumaan aktiivisena tulevinakin vuosina.

Rekrytointipalkkio

Yksi merkittävimmistä rekrytointiin vaikuttavista päätöksistä tehtiin 30.8.2021 kun hallitus päätti ottaa käyttöön 1000 € rekrytointipalkkion kokeiluluonteisesti ajalla 1.9.2021-28.2.2022. Rekrytointipalkkio koski vakituiseen työsuhteeseen työllistyviä sairaanhoitajia, röntgenhoitajia sekä kätilöitä. Lisäksi päätettiin, että sairaanhoitopiirin työntekijöille maksetaan 1000 € suosittelupalkkio erillisen ohjeen mukaisesti. Rekrytointipalkkioiden maksua koskien laadittiin henkilöstöpalveluiden toimesta erillinen ohjeistus.

Rekrytointipalkkio nähtiin sairaanhoitopiirin yhtymäjohtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa kokeilemisen arvoisena ratkaisuna. Palkkion toivottiin tuovan helpotusta hoitajien hankalaan rekrytointitilanteeseen sekä turvaavan yksiköiden toimintaa ja hoidon saatavuutta. Katsottiin, että mikäli hoitajien saatavuutta voidaan parantaa, niin voidaan mahdollisesti välttää toimintojen supistaminen sekä potilaiden ohjautuminen muihin hoitopaikkoihin. Vuoden 2021 aikana rekrytointipalkkioon osalliseksi pääsi 25 työntekijää ja suosittelupalkkioon kuusi työntekijää. Kokeilu on osoittautunut toimivaksi ja sairaanhoitopiirin hallitus on päättänyt jatkaa palkkioiden maksua vuoden 2022 loppuun saakka.

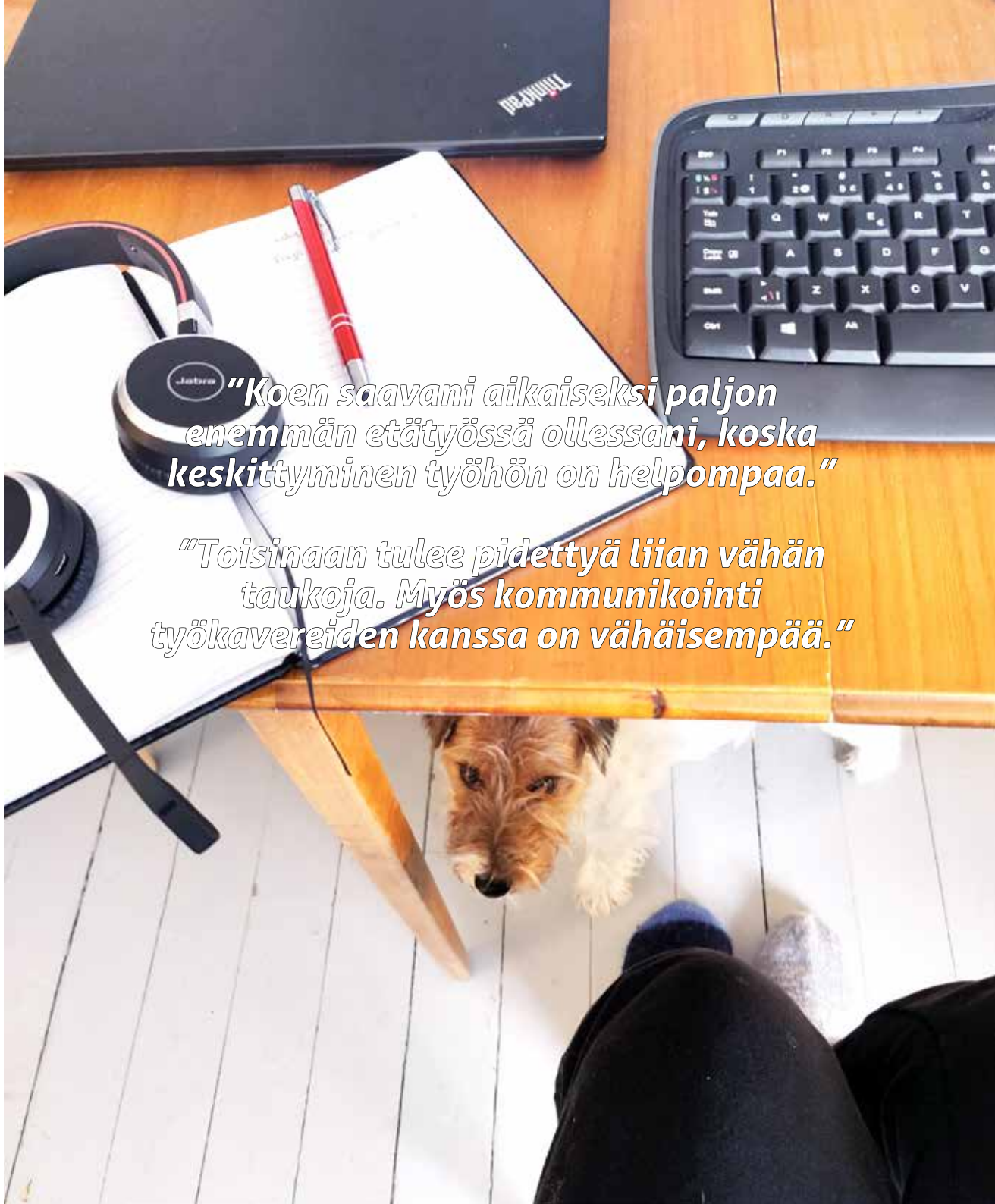
Joustavuutta etätöiden tekemiseen

Koronatilanteen jatkuessa myös etätyön tekeminen on jatkunut ja sen vuoksi etätyön tekemistä varten laadittua ohjeistusta on kevennetty sekä päivitetty ajantasaisemmaksi. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen ja etätyön tekemisestä sovitaan tarkemmin oman esihenkilön kanssa. Lisäksi työtehtävien on oltava sellaisia, että ne voidaan vaivatta siirtää tehtäväksi varsinaisen työpaikan ulkopuolelle. Etätyötä on mahdollista tehdä säännöllisesti tai satunnaisesti yksittäisinä työpäivinä, sillä etätyöpäivien määrää ei ole rajoitettu. Etätyön tekemiseen tarvittavien työvälineiden kuten kannettavan tietokoneen ja puhelimen jakelu ja palautus on keskitetty henkilöstöpisteelle.

Etätyö mahdollistaa saman aikaisesti työntekijän ja työnantajan tarpeiden huomioimisen. Etätyö tuo lisää joustoa yksittäiselle työntekijälle, sen avulla on mahdollista edistää työssä jaksamista sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Kuten varsinaisellakin työpaikalla on etätöissä huolehdittava omasta työhyvinvoinnista tauottamalla työtä ja huolehtimalla hyvästä työergonomiasta.

Etätöitä tekeville on tehty kaksi kyselyä koskien etätyön tekemistä. Ensimmäinen kyselyistä toteutettiin työsuojelun toimesta joulukuussa 2020 ja tuloksia esiteltiin yhteistyötoimikunnassa ja työsuojelujaostossa keväällä 2021. Kyselyyn vastasi 160 kantislaista ja kysymykset keskittyivät yleisesti etätyön tekemiseen liittyviin asioihin. Kyselyssä pääosin kunnossa olevia asioita olivat työympäristö ja työturvallisuuteen liittyvät tekijät, työaikaan liittyvät vaikutusmahdollisuudet ja käytännöt sekä työtilan sopivuus. Vastaavasti kehittämistä vaativiksi asioiksi nousivat muun muassa työergonomia, työn kuormittavuus, työvälineet ja tekniset asiat sekä työstä palautuminen.

Toisen kyselyn etätöistä teki opiskelija opinnäytetyönään joulukuussa 2021. Kyselyn painotuksena olivat työhyvinvointia edistävät tavat etätöissä. Kyselyyn vastasi 101 kantislaista, jotka tekevät vähintään kerran kuussa etätöitä. Kyselyssä työhyvinvointia edistävinä tekijöitä etätöissä koettiin muuan muassa työrauha ja paremmat keskittymismahdollisuudet, esihenkilön luottamus ja arvostus, avoin kommunikointi ja omakustanteiset työvälineet. Kehittämiskohteina nousivat esimerkiksi työergonomian parantaminen, yhteisöllisyys ja sen kehittäminen etätöissä sekä töiden tauottaminen. Kehittämiskohteiden vastaukset jakautuivat, sillä osa vastaajista oli kiinnittänyt näiden huolehtimiseen huomiota ja osa vastaavasti ei. Kyselyn mukaan kuitenkin työhyvinvointi etätöissä koettiin parempana kuin lähitöissä. Opinnäytetyön tuloksia on tarkoitus esitellä tarkemmin kevään 2022 aikana.



"Koen saavani aikaiseksi paljon enemmän etätyössä ollessani, koska keskittyminen työhön on helpompaa."

"Toisinaan tulee pidettyä liian vähän taukoja. Myös kommunikointi työkavereiden kanssa on vähäisempää."

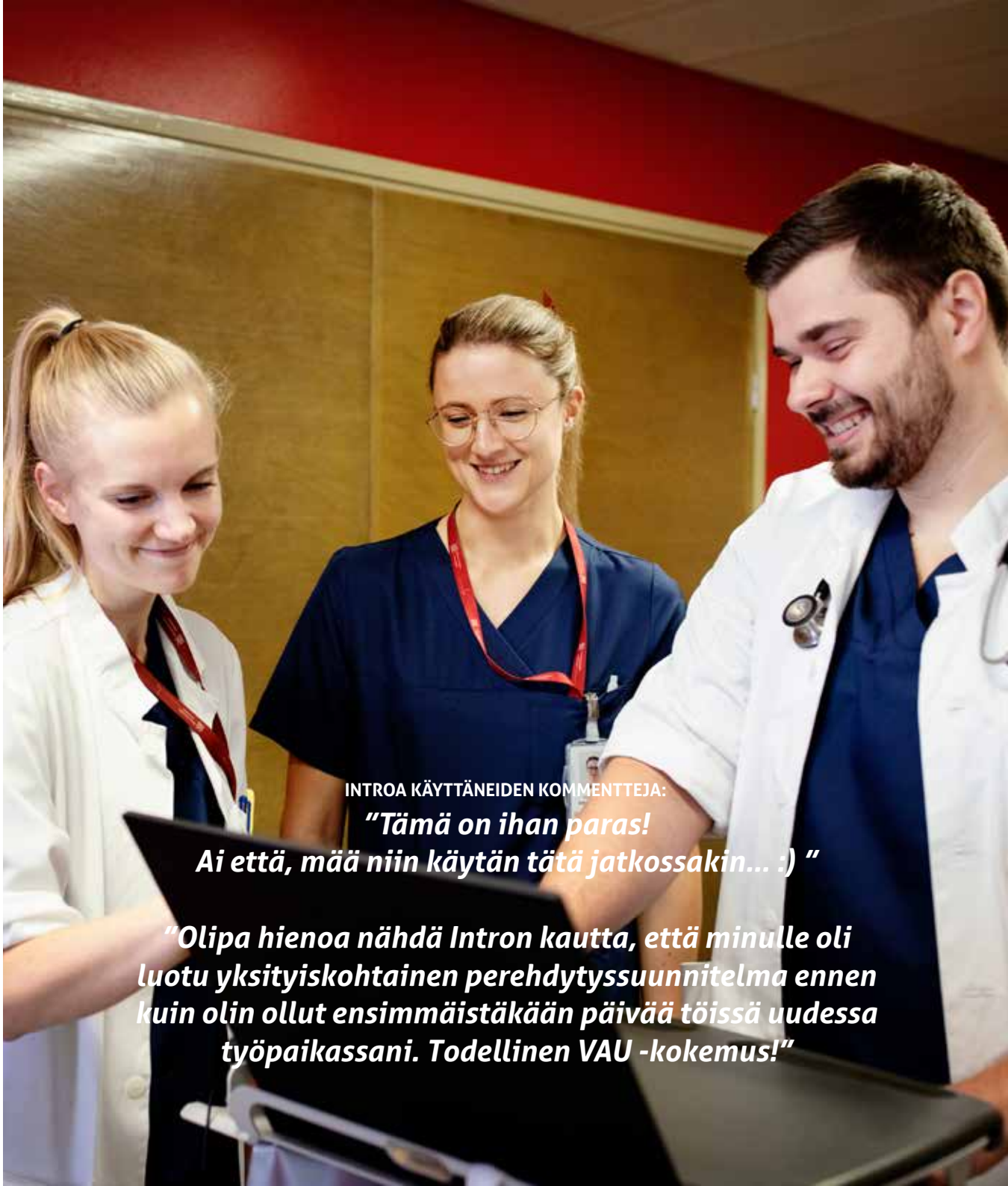
Tavoitteena systemaattinen ja laadukas perehdytys

Laadukas ja riittävä perehdytys on edelleen mukana sairaanhoitopiirin strategisissa tavoitteissa. Yhtenä keinona perehdytyksen laadun parantamiseksi, systematisoimiseksi ja perehtymisen helpottamiseksi on käytetty työvälineenä Intro –perehdytysjärjestelmää. Edelleen vuoden 2021 aikana uusia yksiköitä on ottanut Intron käyttöönsä ja yksiköiden esihenkilöitä sekä perehdytyksestä vastaavia on perehdytetty järjestelmän käyttöön.

Henkilöstöpalveluissa on luotu Introon valmiiksi ns. Yleisperehdytyspohja, johon on koottu asiat, jotka tulee perehdyttää kaikille uusille työntekijöille. Valmiiksi tehty yleisperehdytyspohja systematisoi ja varmistaa tasalaatuisemman perehdytyksen. Tämän lisäksi jokainen yksikkö voi luoda yleisperehdytyspohjan rinnalle omaa yksikköä koskevan perehdytyspohjan oman yksikkönsä asioista. Intron avulla on mahdollista koordinoida perehdytystä alusta loppuun, koska Introssa perehdytyksen osa-alueet voidaan aikatauluttaa etukäteen ja jakaa perehdytyksen eri osa-alueet tai tehtävät useille perehdyttäville henkilöille.

Hoitotyön perehdytystä edistää Hoitotyön perehdytystyöryhmä, jossa on mukana osaajia hoitotyöstä ja henkilöstöpalveluista. Intro -perehdytysjärjestelmään luotiin valmis mallipohja hyödynnettäväksi hoitotyön työntekijöiden perehdytyksessä. Perehdytystyöryhmä kehitti myös mentorointimallin tukemaan hoitotyön perehdytystä ja uusien työntekijöiden ammatillista kasvua. Mentorointikoulutukset on aloitettu syksyllä 2021 ja niitä on tarkoitus jatkaa edelleen. Mentoroinnilla on tarkoitus tukea uutta työntekijää ammattitaidon ja ammatti-identiteetin vahvistumisessa, työssäjaksamisen paranemisessa, työhön ja työyksikköön sitoutumisessa, omien vahvuuksien ja osaamistarpeiden tunnistamisessa. Mentoroinnista hyötyvät niin mentoroija kuin mentoroitava eli aktori. Mentorointimalli on mahdollista ottaa käyttöön muissakin kuin vain hoitotyön yksiköissä.

Jatkossa Intro -ohjelmistoa on tarkoitus hyödyntää myös esimerkiksi sisäisissä henkilöstösiirroissa, opiskelijoiden perehdytyksessä sekä Assi-sairaalaan siirryttäessä.



INTROA KÄYTTÄNEIDEN KOMMENTTEJA:

"Tämä on ihan paras! Ai että, mää niin käytän tätä jatkossakin... :) "

"Olipa hienoa nähdä Intron kautta, että minulle oli luotu yksityiskohtainen perehdytyssuunnitelma ennen kuin olin ollut ensimmäistäkään päivää töissä uudessa työpaikassani. Todellinen VAU -kokemus!"

Osaamista luodaan yhdessä

Osaamista rakennetaan ja ylläpidetään Kantiksen arvojen mukaisesti:

• yhteistyöllä

• yhteisellä osaamisen kehittämisellä ja jakamisella

• systemaattisella ja riittävällä täydennyskoulutuksella

• mahdollistamalla perehdytys sekä täydennyskoulutuksiin osallistuminen

Sairaanhoitopiirin Henkilöstön koulutussuunnitelma 2021 tehtiin sairaanhoitopiirin strategian, arvojen sekä toimintayksiköiden koulutussuunnitelmien pohjalta. Yksiköiden koulutussuunnitelmat tuovat pohjan ja suunnan jokaisen yksikön osaamisen johtamiseen. Yksiköiden koulutussuunnitelmat kerättiin sähköisellä lomakkeella ja lähes kaikki yksiköt täyttivät oman koulutussuunnitelmansa strategian tavoitteen mukaisesti. Osaamisen ylläpitämiseen sekä kehittämiseen liittyviä linjauksia ja periaatteita on sisällytetty sairaanhoitopiirin koulutusohjeeseen, joka päivitettiin vuonna 2021.

Täydennyskoulutuksella ja perehdytyksellä vaikutetaan muun muassa hoidon laatuun ja asiakkaiden kokemukseen, potilasturvallisuuteen sekä jokaisen työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen ja työhyvinvointiin. Sairaanhoitopiirin strategiassa ja sen tavoitteissa vuosille 2019–2021 nousivat hyvin esiin osaamisen kehittämisen merkitys ja arvostaminen. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osaamisensa kehittämiseen sekä sen ylläpitämiseen.

Täydennyskoulutusta on pyritty tarjoamaan riittävästi ja monimuotoisesti sekä vastaamaan myös koronan aiheuttamiin tarpeisiin. Koulutuksiin osallistuminen on pyritty mahdollistamaan, mutta valitettavasti korona on edelleen vaikuttanut koulutusten suunnittelu-, toteutus- ja osallistumismahdollisuuksiin heikentävästi. Näihin haasteisiin on pyritty vastaamaan mahdollisimman nopeasti ja luovasti uusia keinoja kokeillen. Tässä onkin onnistuttu sairaanhoitopiirissä olosuhteisiin ja resursseihin nähden ripeästi sekä melko hyvin.

Koulutuksia on järjestetty monipuolisesti muun muassa seuraavista teemoista:

- **esihenkilötyö- ja johtamisosaaminen**
- **asiakaspalveluosaaminen**
- **työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot sekä työhyvinvointi**
- **turvallisuus ja potilasturvallisuus**
- **uuden Assi-sairaalan mukanaan tuomat osaamistarpeet**
- **erikoisalakohtainen osaaminen (substanssikohtaiset ja yksiköiden omat koulutukset)**

Vuonna 2021 täydennyskoulutuspäiviä toteutui HRM-järjestelmään kirjattuna 6 % enemmän kuin edellisenä vuonna eli 4 063 päivää (2020: 3 843 päivää) ja koulutuksiin osallistumiskertoja 11 182 kappaletta (2020: 11 648 kpl, muutos - 4 %). Koulutuksia on toteutettu sairaanhoitopiirin ja yksiköiden itsensä toteuttamina sekä ulkopuolisten organisaatioiden järjestäminä. Strategiaan tavoitteeksi kirjattu tavoite, että koulutuspäivien määrä ei laske, toteutui. Toteutuneiden koulutuspäivien määrä on kuitenkin edelleen koronapandemiaa edeltävää aikaa matalammalla tasolla. Osallistumiskertojen määrä on koronan alkua korkeammalla tasolla, koska korona-aikana on hyödynnetty osin pakostakin aiempaa enemmän koulutuksia verkossa, etänä ja tallenteina, jotka ovat kestoltaan lyhyempiä kuin perinteiset lähikoulutukset. Verkko- ja etäkoulutusten etuna on kuitenkin, että ne ovat paremmin suuremman joukon saavutettavissa ja joustavammin opiskeltavissa.

Koulutuksia ei ole voitu edelleenkään järjestää paljonkaan yhdessä kokoontuen lähikoulutuksina, vaan koulutustilaisuudet on suunniteltu tai siirretty etäyhteyksillä pidettäviksi ja verkkokoulutuksia sekä koulutustallenteita on hyödynnetty aiempaa aktiivisemmin. Palautteet järjestetyistä koulutuksista ovat olleet positiivisia ja yleisarvosana on ollut selkeästi parempi kuin strategian tavoitteena ollut 3,8 (asteikko 1–5).

Palautteita vuoden 2021 Kantiksessa järjestetyistä koulutuksista:

"Minusta ainakin järjestelyt olivat toimivat ja kouluttaja oli hyvä. Hänellä oli hyvin käytännönläheisiä esimerkkejä asioista, mikä on aina hyvä, koska ne jäävät mieleen parhaiten."

"Erittäin hyvä ja ajankohtainen koulutus. Ammattitaitoinen ja innostava kouluttaja. Näyttöön perustuvaa tietoa. Tämän voisi järjestää uudestaan, jotta saataisiin tietoa kollegoille laajemmin."

"Koulutus oli mielenkiintoinen ja kattava. Kiva kun materiaalit oli lähetetty etukäteen. Tykkäsin erityisesti siitä puhelimen välityksellä tehtävästä osallistamisesta. Sitä jatkossa lisää mikäli mahdollista koulutukseen sisällyttää. Kiitos paljon antoisasta päivästä!"

"Tiivis, informatiivinen ja käytännöllinen setti; kouluttajan esitystapa ja -rytmi kantoi alusta loppuun."

Perinteisen täydennyskoulutuksen lisäksi sairaanhoitopiiri tukee pidempikestoista oma-ehtoista kouluttautumista myös taloudellisesti ja vuoden 2021 aikana tuen piirissä on ollut 22 henkilöä. Kokonaisuudessaan vuonna 2021 koulutusmäärärahaa käytettiin yhteensä 275 267 euroa, johon ei ole laskettu valtion koulutuskorvausta erikoistuvien lääkäreiden koulutuksesta (EVO) 122 587 euroa. Koulutusmäärärahaa oli varattuna vuodelle 2021 572 000 euroa. Koronan monet vaikutukset ovat todennäköisesti aiheuttaneet koulutusten vähenemisen lisäksi sen, että kouluttautuminen tapahtui todennäköisesti enemmän esimerkiksi oman organisaation hankkimien verkkokoulutusten ja etäkoulutusten avulla. Monissa yksiköissä ulkopuolisten tuottamia, erikseen maksullisia koulutuksia ei ole ostettu yksikköön tai ei ole ollut mahdollista laittaa työntekijöitä ulkopuolisiin koulutuksiin ja siksi monien yksiköiden omiakin koulutusmäärärahoja jäi paljon käyttämättä.

Henkilöstöetuudet vuonna 2021

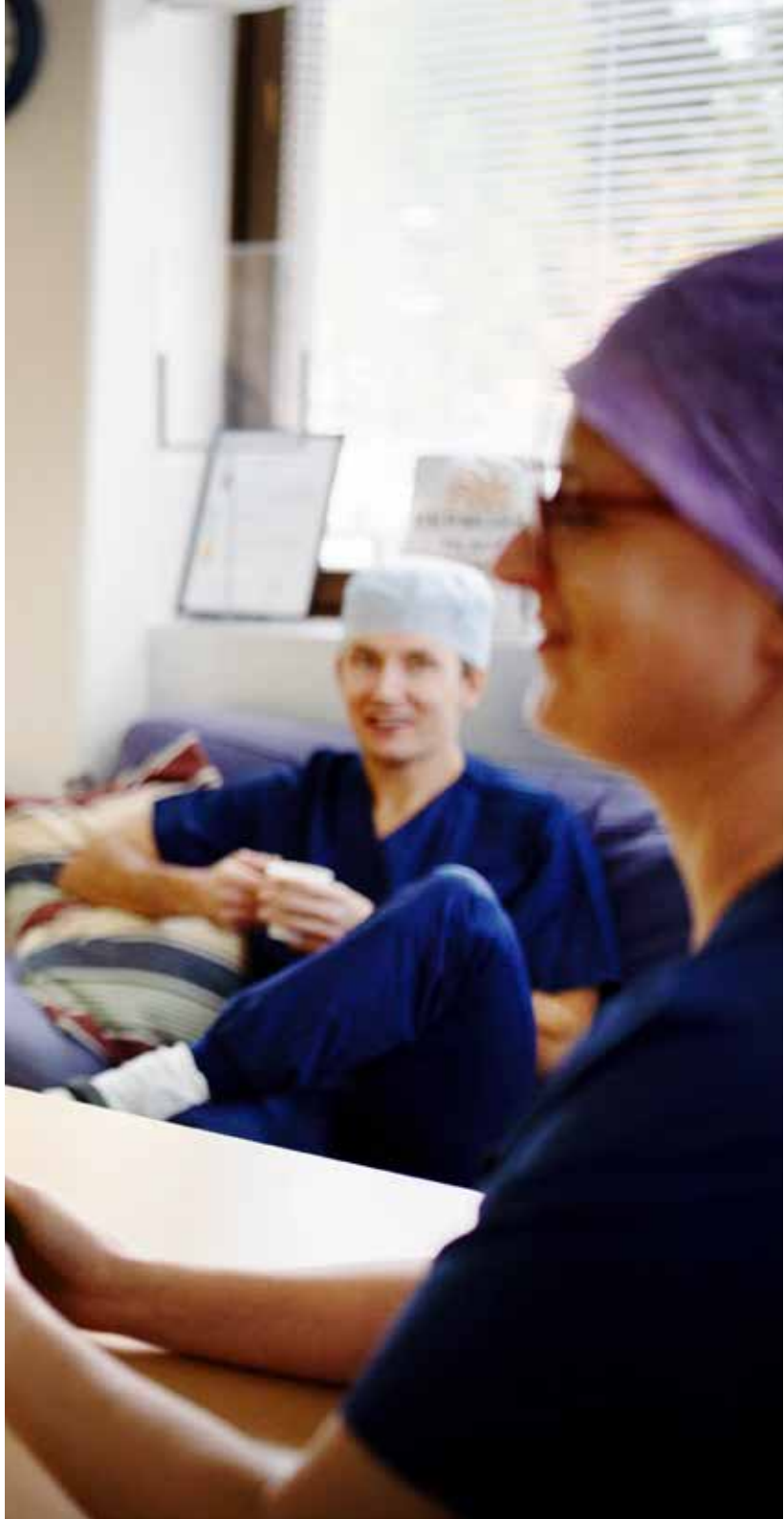
Työsuhdematkalippu on ollut käytössä myös vuoden 2021. Työnantaja kustantaa ePassi Työmatkaedun kautta työntekijälle korkeintaan 300 euroa vuodessa henkilökohtaisia paikallisliikenteen ja Matkahuollon linja-autolippuja sekä junien kausilippuja. Työmatkaedussa on 50 % omavastuu ja etu kuuluu vakituisten työntekijöiden lisäksi niille määräaikaisille työntekijöille, joiden palvelussuhde kestää yli 6 kuukautta. Vuonna 2021 etua käytti 106 työntekijää (103 v. 2020) ja työnantaja maksoi työmatkaetua yhteensä 15 360,55 euroa (15 909,15 euroa v. 2020). Koronan takia etätyöskentely on osaltaan vaikuttanut työmatkaedun käytön vähenemiseen.

ePassin Flex -etua voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointipalveluihin, joka on otettu mukaan Flex-etuun vuoden 2021 alusta. ePassille ladataan vuodessa korkeintaan 150 euroa ja etu kuuluu yli 6 kuukauden yhtäjaksoisiin työ- tai palvelussuhteisiin. Mikäli työ- tai palvelussuhde kestää alle vuoden suhteutetaan saatava etu työ- tai palvelussuhteen pituuteen. ePassin Flex -etua käytti 1779 työntekijää (1554 työntekijää v. 2020). Työnantajan maksu koko vuoden osalta oli 241 717,58 euroa (137 741 e v. 2020).

Holiday Clubin kanssa yhteistyö jatkui edelleen ja henkilöstölle tarjottiin 50 % alennus Villas-kohteista sekä 15 % alennus muista Holiday Clubin kohteista. Kohdevalikoimaan kuuluvat Caribia Turku, Vierumäki, Saimaa, Himos, Katinkulta, Kuusamon Tropiikki, Salla sekä Saariselkä. Etu on ollut suosittu ja sitä on hyödynnetty viime vuoden aikana paljon, erityisesti viime kesänä aktiivisen kotimaan matkailun vuoksi. Vuonna 2021 varauksia on tehty 147 345,00 euron edestä.

Vuoden 2021 henkilöstöetuja:

- ePassi -flex 150 € / työntekijä (palvelussuhde vähintään 6 kk yhdenjaksoisesti)
- Työsuhdematkalippu 300 € / työntekijä / vuosi (omavastuu 50 %)
- Virkistyspaikka Suviranta
- Ahvenistolla sairaalan tontilla kota retkeilykäytössä
- Holiday Club Villas-huoneistot (50 % alennus), muut Holiday Club-kohteet (15 % alennus)
- Kattava työterveyshuolto (Terveystalo)
- Kahvit ja teet yksiköihin tauoille
- Omaehtoisen kouluttautumisen tuki
- Etätyömahdollisuus
- Maksuton pysäköinti ja edulliset lämpötolppapaikat
- Henkilökuntayhdistysten liikunta- ja kulttuuritarjonta (Kehys ja Raami)
- Henkilöstön kuntosali
- Tenniskenttä
- Golf-osake Tawast Golf
- Pyörävarasto henkilökunnalle
- Pyörien huolto, omatoimisesti tai palveluna
- Pukuhuoneissa pyyhehuolto ja hiustenkuivaimet



TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA

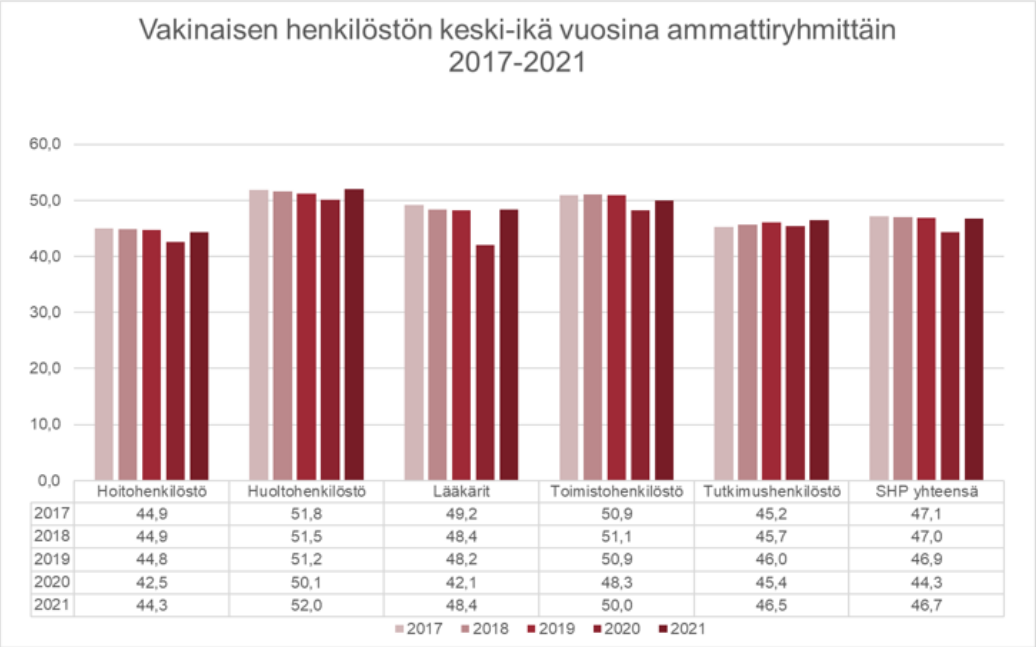
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuosi

Henkilötyövuodet palvelusuhteessa 2021				
Ammattiryhmä	**Vakinainen**	**Määräaikainen**	**Yhteensä**	**Muutos % 2020/2021**
Hoitohenkilöstö	749,2	155,6	904,8	-0,6 %
Huoltohenkilöstö	195,2	46,2	241,4	1,4 %
Lääkärihenkilöstö	117,8	104,3	222,1	-0,3 %
Toimistohenkilöstö	189,5	41,6	231,2	1,8 %
Tutkimushenkilöstö	83,5	13,4	96,9	-0,8 %
Kaikki yhteensä	**1 335,2**	**361,1**	**1 696,3**	**0,1 %**

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2021			
Ammattiryhmä	**Miehet**	**Naiset**	**Yhteensä**
Hoitohenkilöstö	116,9	787,9	904,8
Huoltohenkilöstö	62,8	178,6	241,4
Lääkärihenkilöstö	97,8	124,2	222,1
Toimistohenkilöstö	30,6	200,5	231,2
Tutkimushenkilöstö	15,9	81,0	96,9
Kaikki yhteensä	**324,1**	**1 372,2**	**1 696,3**

Yleisimmät tehtävänimikkeet ammattiryhmittäin			
Hoitohenkilöstö	**984**	**Huoltohenkilöstö**	**245**
sairaanhoitaja	672	sairaalahuoltaja	136
perus-/mielenterveys-/lähihoitaja	90	asentaja	35
röntgenhoitaja	39	välinehuoltaja	31
Lääkärihenkilöstö	**283**	**Toimistohenkilöstö**	**244**
erikoistuva lääkäri	91	osastonsihteeri	125
erikoislääkäri	53	toimistosihteeri	18
osastonylilääkäri	45	projektipäällikkö	9
Tutkimushenkilöstö	**110**		
psykologi	26		
kuntoutusohjaaja	12		
sosiaalityöntekijä	11		

Henkilöstön ikärakenne



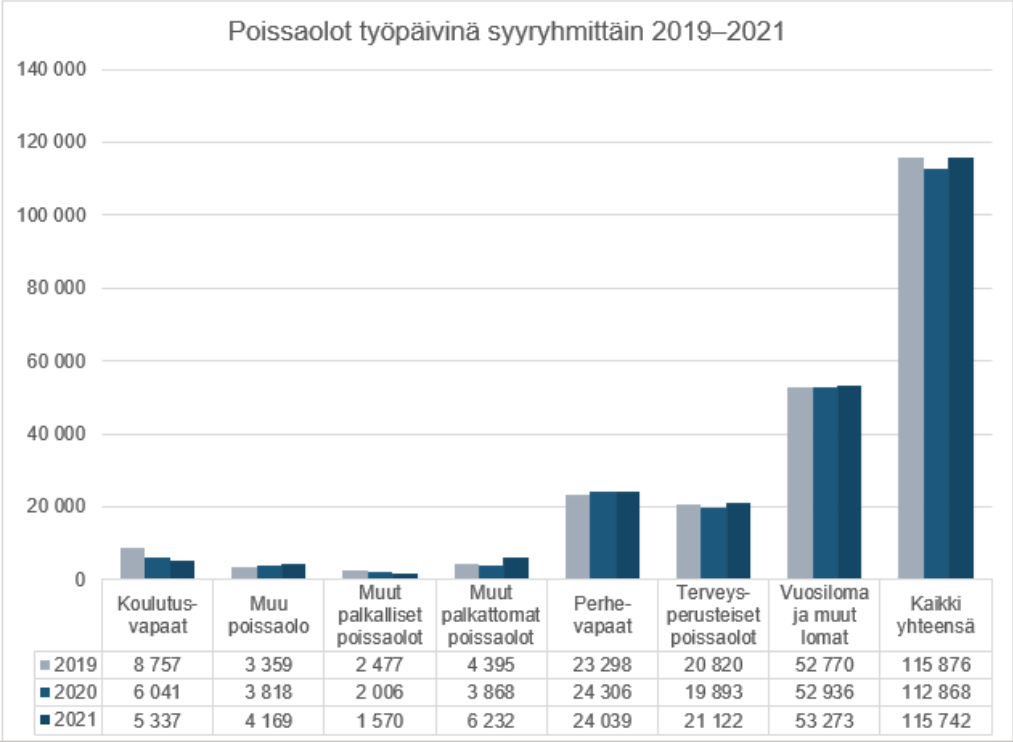
Vakinaisen henkilöstön ikärakenne lukumääränä 31.12.2021				
Ikä vuosina	**Miehet**	**Naiset**	**Yhteensä**	**Ikäryhmän %-osuus henkilöstö-määrästä**
Alle 25	1	9	10	0,70 %
25–34	41	202	243	16,95 %
35–44	61	283	344	23,99 %
45–54	71	318	389	27,13 %
55–64	75	361	436	30,40 %
65 ja yli	3	9	12	0,84 %
Kaikki yhteensä	**252**	**1 182**	**1 434**	**100 %**

Vakinainen henkilöstö ammattiryhmittäin ja ikäryhmittäin 31.12.2021							
Henkilömäärä	Alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 ja yli	Kaikki yhteensä
Hoitohenkilöstö	9	190	205	199	193	4	800
Huoltohenkilöstö	0	14	30	62	98	4	208
Lääkärihenkilöstö	0	7	45	51	40	0	143
Toimistohenkilöstö	1	16	37	56	79	2	191
Tutkimushenkilöstö	0	16	27	21	26	2	92
Kaikki yhteensä	**10**	**243**	**344**	**389**	**436**	**12**	**1 434**

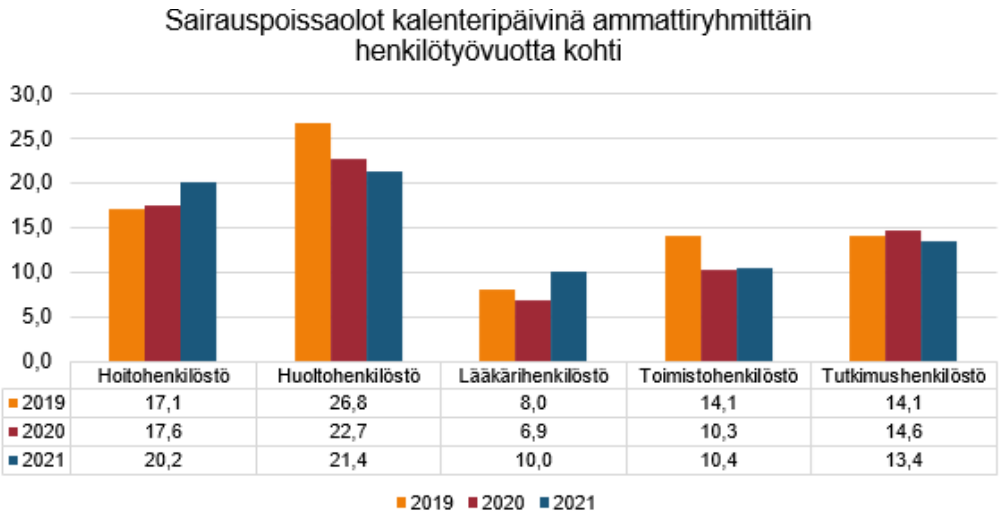
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin ja sukupuolijakauma 31.12.2021					
	Miehet lkm	Miehet keski-ikä	Naiset lkm	Naiset keski-ikä	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	89	43,7	711	44,3	800
Huoltohenkilöstö	59	50,7	149	52,5	208
Lääkärihenkilöstö	67	48,0	76	48,8	143
Toimistohenkilöstö	25	43,2	166	51,0	191
Tutkimushenkilöstö	12	49,3	80	46,1	92
Kaikki yhteensä	**252**	**46,7**	**1182**	**46,7**	**1 434**

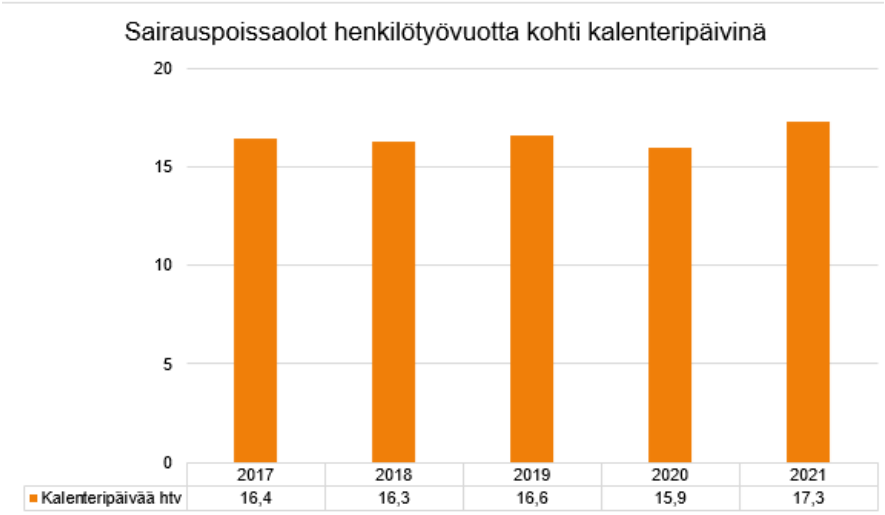
Työajan jakautuminen ja poissaolot

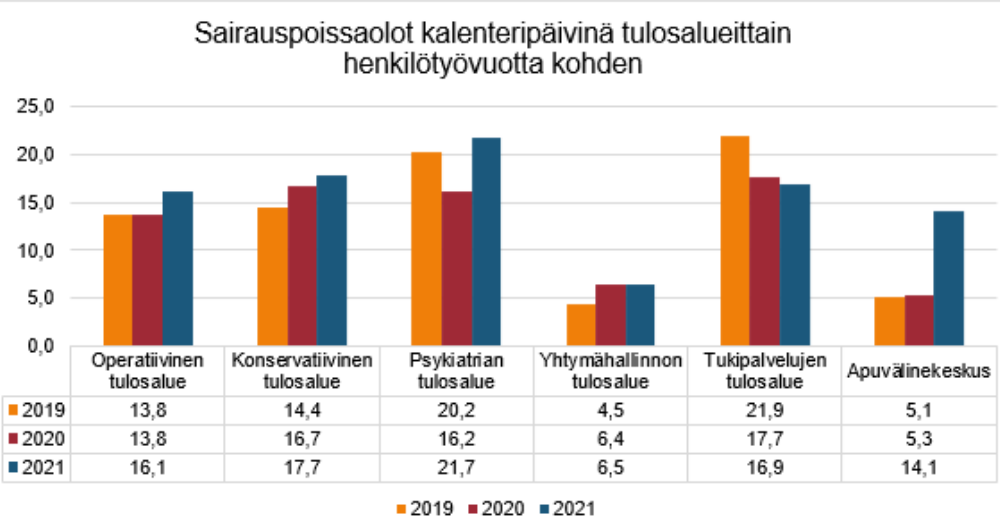
Työajan jakautuminen 2021	Työpäiviä	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	350 603	
Vähennetään työpäivinä yhteensä	115 742	33,0 %
· Koulutusvapaat	5 337	1,5 %
· Muu poissaolo	4 169	1,2 %
· Muut palkalliset poissaolot	1 570	0,4 %
· Muut palkattomat poissaolot	6 232	1,8 %
· Perhevapaat	24 039	6,9 %
· Terveysperusteiset poissaolot	21 122	6,0 %
· Vuosiloma ja muut lomat	53 273	15,2 %
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	5 419	1,5 %
Tehty vuosityöaika	240 279	68,5 %
Tehty vuosityöaika, edellinen vuosi 2020	242 502	69,0 %



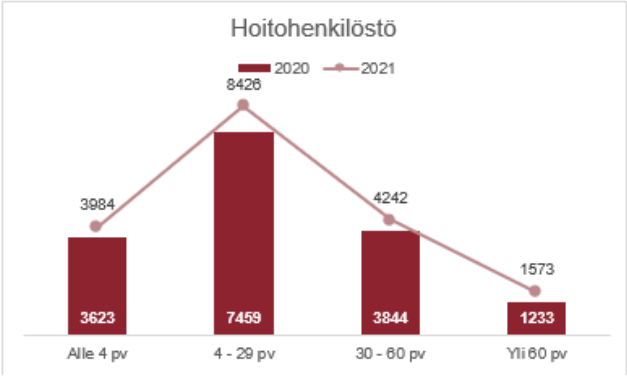
Terveysperusteiset poissaolot

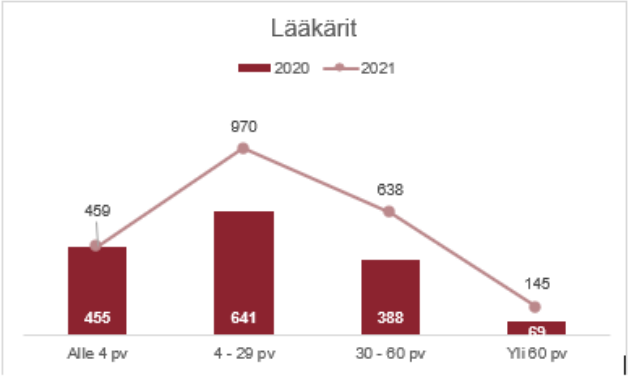


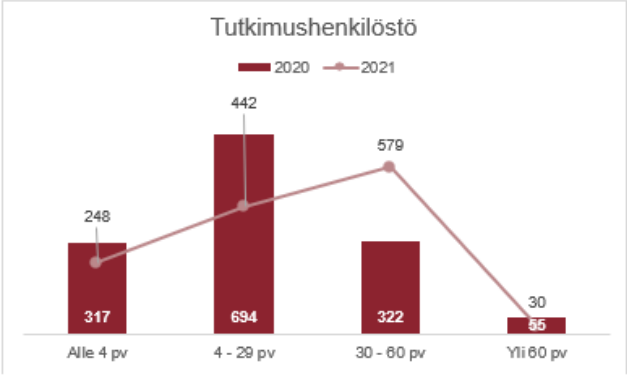


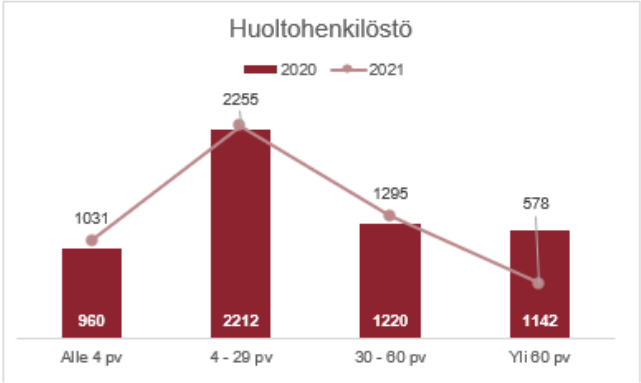


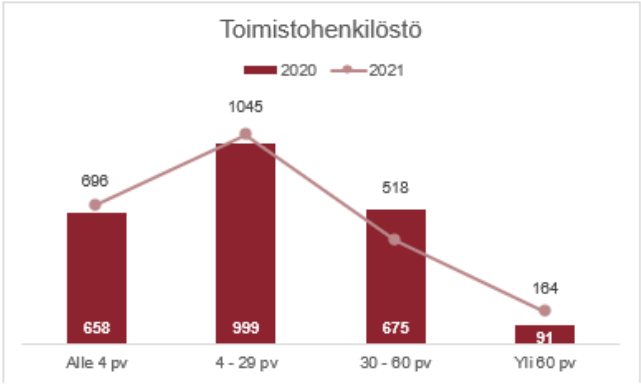
Sairauspoissaolojen kestojakauma ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

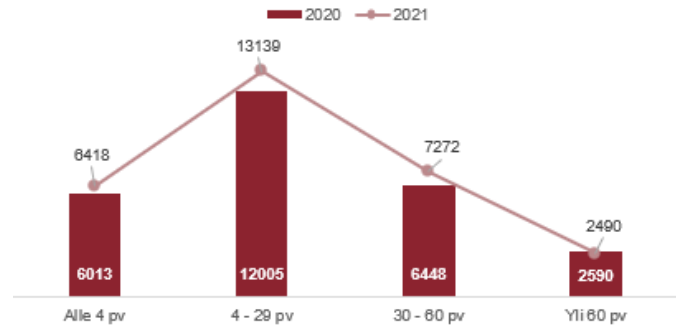


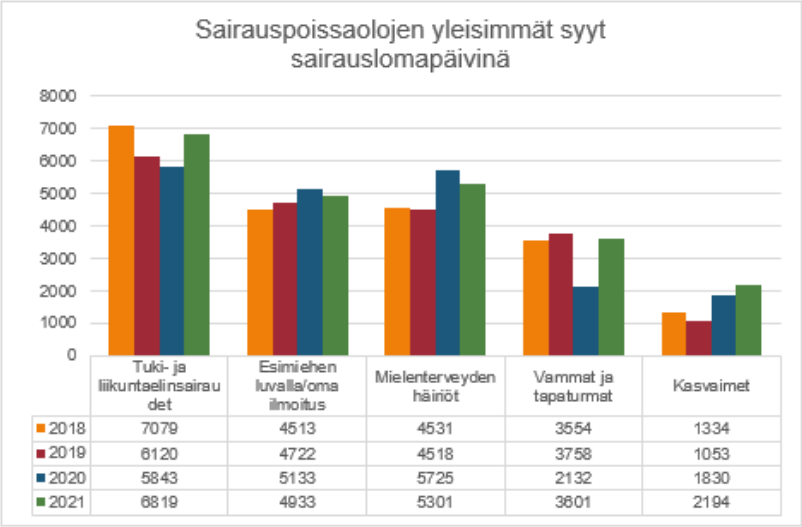




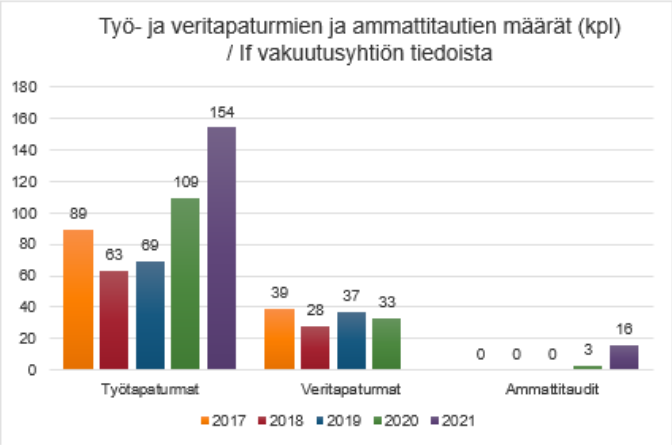




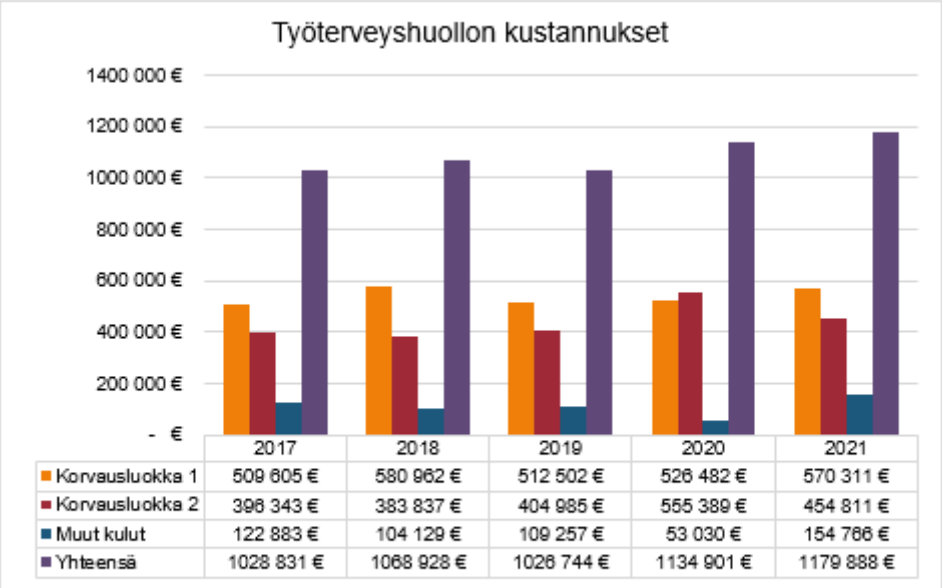




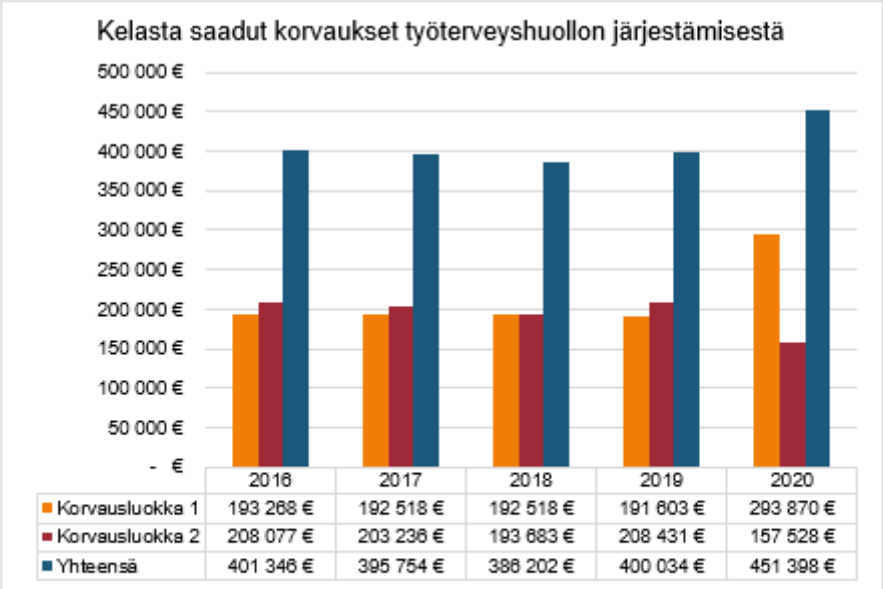
	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	Esimiehen luvalla/oma ilmoitus	Mielenterveyden häiriöt	Vammat ja tapaturmat	Kasvaimet
2018	7079	4513	4531	3554	1334
2019	6120	4722	4518	3758	1053
2020	5843	5133	5725	2132	1830
2021	6819	4933	5301	3601	2194



Työterveyshuollon kustannukset



	2017	2018	2019	2020	2021
Korvausluokka 1	509 605 €	580 962 €	512 502 €	526 482 €	570 311 €
Korvausluokka 2	396 343 €	383 837 €	404 985 €	555 389 €	454 811 €
Muut kulut	122 883 €	104 129 €	109 257 €	53 030 €	154 766 €
Yhteensä	1028 831 €	1068 928 €	1026 744 €	1134 901 €	1179 888 €



	2016	2017	2018	2019	2020
Korvausluokka 1	193 268 €	192 518 €	192 518 €	191 603 €	293 870 €
Korvausluokka 2	208 077 €	203 236 €	193 683 €	208 431 €	157 528 €
Yhteensä	401 346 €	395 754 €	386 202 €	400 034 €	451 398 €

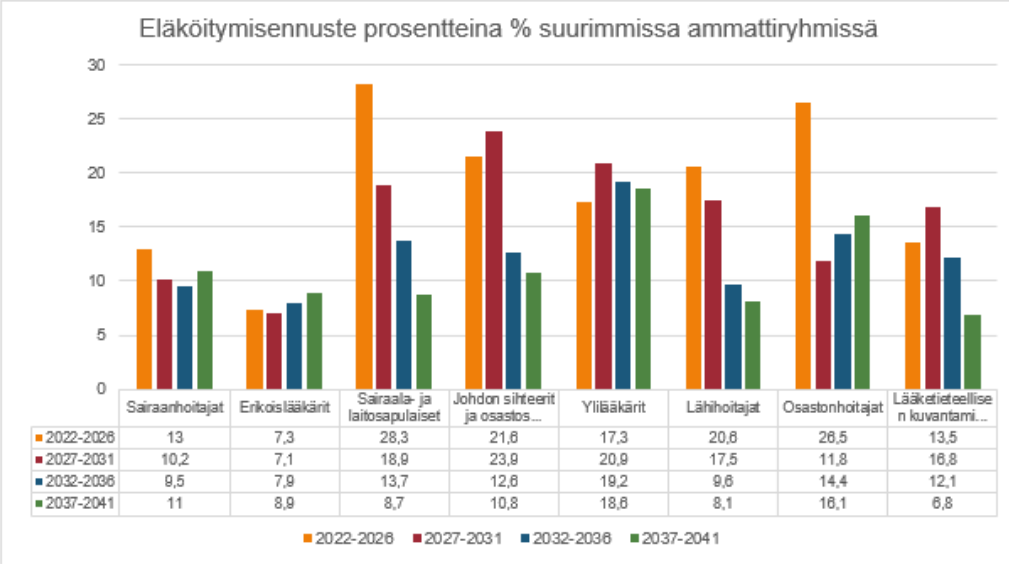
Viimeisin tieto vuodelta 2020, sillä vuoden 2021 korvauksista saadaan tieto myöhemmin vuonna 2022.

Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneet henkilöt eläkemuodoittain 2017–2021						
Eläkemuoto	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**Yhteensä**
Vanhuuseläke	43	39	40	43	39	204
Osatyökyvyttömyyseläke	8	12	9	6	5	40
Työkyvyttömyyseläke/kuntoutustuki	6	9	3	6	4	28
Yhteensä	**57**	**60**	**52**	**55**	**48**	**272**

Osatyökyvyttömyyseläke sisältää osakuntoutustuen ja työkyvyttömyyseläke sisältää kuntoutustuen.

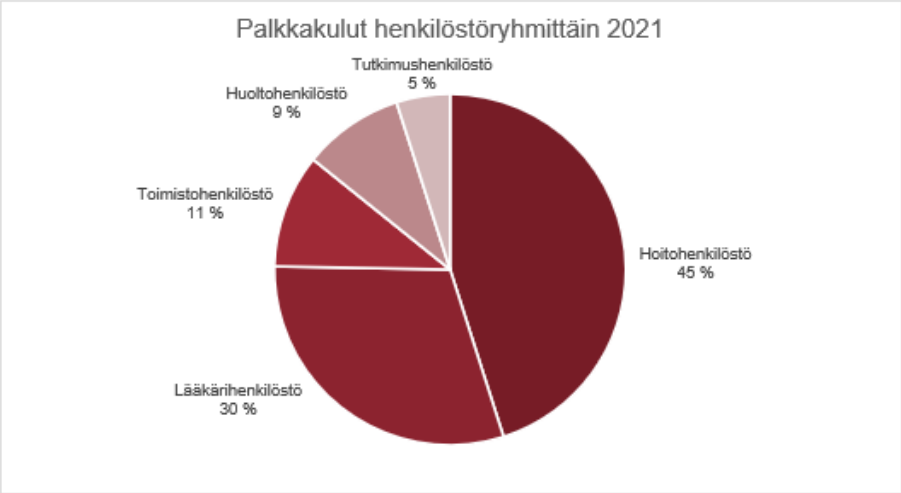
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain			
Vuosi	**Vanhuuseläke**	**Työkyvyttömyyseläke**	**Osatyökyvyttömyyseläke**
2017	63,5	47,0	54,6
2018	64,0	50,4	53,5
2019	64,1	*	56,1
2020	63,6	55,5	55,3
2021	64,4	58,5	59,0



	Sairaanhoitajat	Erikoislääkärit	Sairaala- ja laitosapulaiset	Johdon sihteerit ja osastos...	Ylilääkärit	Lähihoitajat	Osastonhoitajat	Lääketieteellisen kuvantami...
2022-2026	13	7,3	28,3	21,6	17,3	20,6	26,5	13,5
2027-2031	10,2	7,1	18,9	23,9	20,9	17,5	11,8	16,8
2032-2036	9,5	7,9	13,7	12,6	19,2	9,6	14,4	12,1
2037-2041	11	8,9	8,7	10,8	18,6	8,1	16,1	6,8

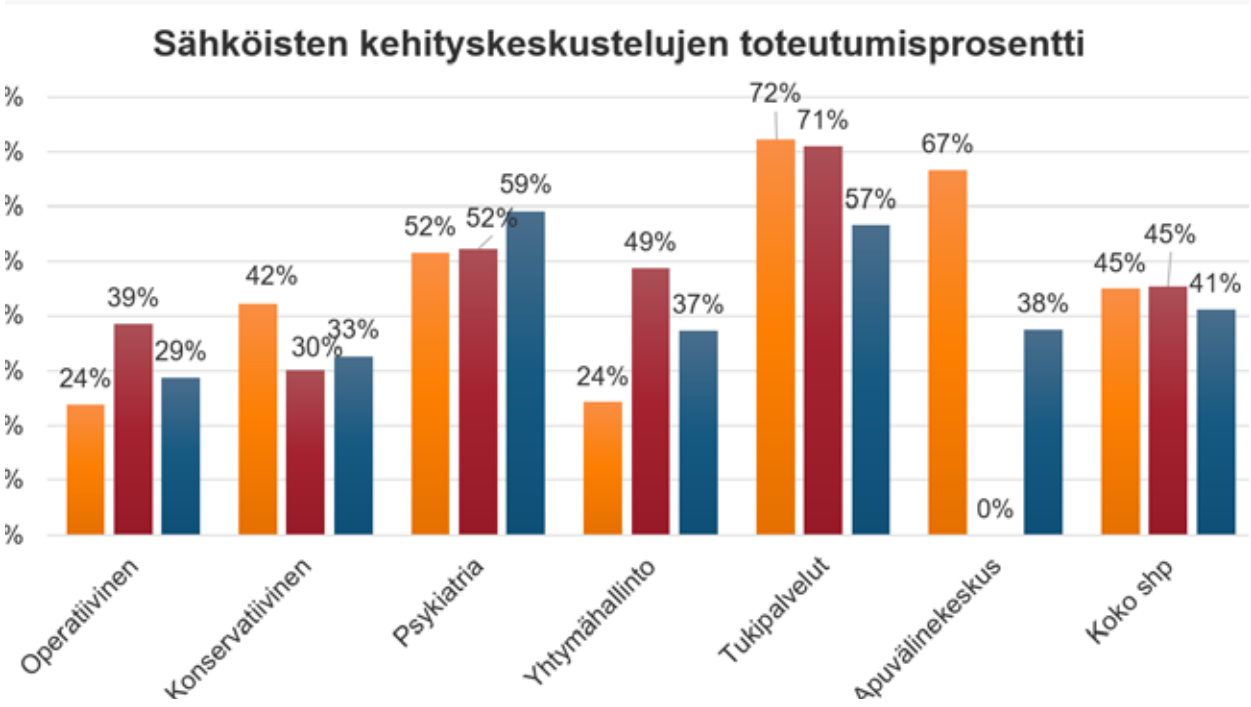
Henkilöstökulut

Henkilöstökulut tulosalueittain 2021					
Tulosalue	**Palkat ja palkkiot**	**Henkilösivukulut**	**Yhteensä**	**Talousarvio 2021**	**Toteuma%**
Operatiivinen	27 267 311 €	5 627 590 €	32 894 901 €	32 757 400 €	100,4 %
Konservatiivinen	29 326 193 €	6 074 513 €	35 400 706 €	34 328 900 €	103,1 %
Psykiatria	10 776 309 €	2 225 789 €	13 002 098 €	13 657 200 €	95,2 %
Yhtymähallinto	2 342 512 €	468 293 €	2 810 805 €	2 730 100 €	103,0 %
Tukipalvelut	14 694 310 €	6 523 181 €	21 217 491 €	21 989 200 €	96,5 %
Apuvälinekeskus	239 336 €	48 739 €	288 075 €	324 200 €	88,9 %
KHSHP yhteensä	**84 645 971 €**	**20 968 105 €**	**105 614 076 €**	**105 787 000 €**	**99,8 %**



Henkilöstökoulutus

KHSHP:n täydennyskoulutusten määrä henkilöstöryhmittäin 2021												
	Koulutuksia osallistumiskerrat kpl			Koulutuspäiviä (htpv) yhteensä			Koulutuspäiviä/ henkilötyövuosi			Henkilötyövuodet		
Ammattiryhmä	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Hoitohenkilöstö	5418	5491	6111	2 762,3	1 922,2	1 910,5	3,0	2,1	**2,1**	931,8	912,3	904,2
Lääkärihenkilöstö	3543	4548	2800	1 764,7	1 174,9	1 160,2	7,5	5,3	**5,2**	235,3	222,6	221,4
Huoltohenkilöstö	224	158	389	178,5	61,6	250,0	0,8	0,3	**1,0**	231,6	239,0	241,4
Toimistohenkilöstö	832	942	1296	508,7	332,7	359,1	2,2	1,5	**1,5**	228,4	227,3	232,1
Tutkimushenkilöstö	477	539	586	384,9	351,4	383,3	4,1	3,7	**4,0**	95,0	94,9	97,0
Koko henkilöstö	**10 494,0**	**11 678,0**	**11 182,0**	**5 599,1**	**3 842,8**	**4 063,1**	**3,3**	**2,3**	**2,4**	**1722,1**	**1696,1**	**1696,1**


Sähköisten kehityskeskustelujen toteutumisprosentti
24%
39%
29%
42%
30%
33%
52%
52%
59%
24%
49%
37%
72%
71%
57%
67%
0%
38%
45%
45%
41%
Operatiivinen
Konservatiivinen
Psykiatria
Yhtymähallinto
Tukipalvelut
Apuvälinekeskus
Koko shp