

**ELOISA**

Etelä-Savon  
hyvinvointialue



**Henkilöstökertomus**

**2023**



## Sisällysluettelo

1.	Etelä-Savon hyvinvointialue - ELOISA .....	6
1.1	Perustehtävät ja palvelualueet.....	6
1.2	Eloisan strategia .....	7
2.	ORGANISAATORAKENNE .....	8
3.	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	10
3.1	Henkilöstön koulutus .....	10
3.2	Eloisan esihenkilökoulutus.....	10
3.2.1	Intro - perehdytysohjelma .....	11
3.2.2	Eduhouse - verkkokoulutusympäristö .....	11
3.2.3	OSS - osaamisen kehittämisen ohjelma .....	11
3.2.4	Tavoitekeskustelut.....	11
3.3	Työkierto .....	12
4.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS, TARVE JA SAATAVUUS .....	14
4.1	Kuntarekry .....	14
4.2	SarastiaRekry ja Järvi-Suomen Terveys - sijaispalvelu .....	15
4.2.1	Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy ja kansainväliset hoitajat .....	16
5.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE .....	18
5.1	Henkilöstön lukumäärä toimialoittain .....	18
5.1.1	Vaihtuvuus.....	18
5.1.2	Virat.....	19
5.2	Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin.....	20
5.3	Henkilöstökulut toimialueittain.....	20
5.4	Henkilöstön rakenne .....	21
5.4.1	Sukupuolijako ja keski-ikä .....	21
5.4.2	Ikäjakauma koko henkilöstöstä .....	22
5.5	Sopimuspalkokuntalaiset .....	24
6.	HENKILÖTYÖVUOSI (HTV2) .....	26
6.1	Henkilötyövuosi.....	26
6.2	Henkilöstön palkallinen työpanos vuonna 2023.....	26
6.2.1	Palkallinen työpanos toimialueittain .....	27
7.	HENKILÖSTÖN POISSAOLOT .....	29



7.1	Poissaolopäivät koko henkilöstön osalta .....	29
7.1.1	Poissaolojen palkallisuus .....	31
8.	HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI .....	33
8.1	AinoHealthManager - työkykyjohtamisen työohjelma .....	33
8.1.1	Korvaavan työn toimintatapa .....	34
8.2	Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö .....	34
8.2.1	Terveysprosentti .....	36
8.2.2	Työterveydenhuollon Pihlajanlinnan Aino - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja tilastot .....	37
8.3	Työterveyshuollon palvelut .....	38
8.4	Työhyvinvointi .....	39
8.5	Työsuojelu .....	39
8.5.1	Vahinkotiedot työtapaturmista .....	40
8.6	Henkilöstöedut .....	40
8.7	Henkilöstökokemuksen mittaaminen .....	42
9.	ELÄKÖITYMINEN .....	44
9.1	Eläköityneet 2023 .....	44
9.2	Eläkepoistuma 2024-2033 .....	45
10.	YHTEISTOIMINTA .....	48
11.	PALKKAUS JA KUSTANNUKSET .....	50
11.1	Palkkaus .....	50
11.2	Palkkarakenne .....	51
11.3	Palkkakulut ja muut investoinnit .....	52
11.4	Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot .....	53
12.	TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO .....	55

# Tiivistelmä

Etelä-Savon hyvinvointialueen tavoitteena on olla paras ja joustavin työnantaja. Tavoitteen toteutumista seurataan henkilöstökokemusta mittaavalla kyselyllä, joka toteutettiin vuoden 2023 aikana yhdeksän kertaa. Tavoitteena on, että joka kyselyyn vastaisi henkilöstöstä 60 % eli noin 4680 työntekijää. Vuoden loppuun mennessä kyselyyn oli vastannut noin 17 % henkilöstöstä. Vastaukset käydään läpi jokaisessa työyksikössä ja konkreettista kehittämistyötä tehdään korjaavien palautteiden osalta mahdollisimman nopeasti.

Kyselyn perusteella saatava suosittelemiseksi on ensimmäisen kyselyn (-4) jälkeen noussut positiiviseksi ja on joulukuun lopussa 13. Vuoden aikana eNPS oli parhaimmillaan luvussa 18. Vastaajista noin 37,5 %, ovat ns. passiivisia (luvut 7-8). Suosittelemuksien keskiarvo on tällä hetkellä 7,33 (asteikolla 1-10).

Sairauspoissaolopäivien määrä per työntekijä oli keskimääräisesti 17,2 kalenteripäivää vuonna 2023. Esihenkilöiden myöntämien sairauspoissaolojen jälkeen lähes yhtä paljon poissaoloja ovat aiheuttaneet tuki- ja liikuntaelinoireet sekä mielenterveyden häiriöt. 30% henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää poissa työstä sairauden vuoksi vuonna 2023. Työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia poissaoloja tuli eniten selkäoireiden vuoksi. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat usein kestoltaan pitkiä (1-3 kk). Työterveyshuoltosopimusta on täydennetty Pihlajalinnan Mielihuoli- ja Lyhytterapiapalveluilla, joihin henkilöstö on voinut matalalla kynnyksellä hakeutua. Henkilöstö on ollut tyytyväisiä palveluihin ja kokenut käynneistä olevan apua.

Työterveysyhteistyössä alkuvuosi 2023 kului pääsääntöisesti sopimuksen haltuunottoon ja yhteistyöprosessien muotoiluun. Työpaikkaselvitykset käynnistyivät loppukesällä ja niitä tehtiin eri toimialoille 54 kpl, jossa ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset eri ammattiryhmien toteuttamina. Perusselvitysten yhteydessä henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta osallistua terveystarkastukseen. Lisäksi terveystarkastuksia tehtiin lakisääteisesti työn altisteiden ja terveydellisten vaatimusten perusteella.

Työterveyshuollon toiminta painottui sairaanhoitoon, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 44,5%. Työhyvinvoinnin asiantuntijat toimivat aktiivisesti yhteistyössä kumppanuusperiaatteella toimialojen ja työterveyshuollon kanssa.

Eloisalla, kuten muillakin hyvinvointialueilla, oli haasteita henkilöstön saatavuudessa. Tilanne kehittyi kuitenkin parempaan suuntaan vuoden aikana. Useita toimenpiteitä on tehty ja tehdään edelleen veto- ja pitovoiman parantamiseksi. Eloisan työnantajakuvan edistämiseen liittyvä kampanja, aktiivinen näkyvyys sosiaalisessa mediassa, palkkaratkaisut, rekrytointipalkkiot, kilpailukykyiset henkilöstöetuudet ja esihenkilöiden valmistelu ovat tuottaneet positiivista tulosta; rekrytointi on esim. sairaanhoitajien ja lähihoitajien kohdalla helpottunut verrattuna alkuvuoteen. Eri-tyyppisiä kiinnostavia paikkoja ovat olleet digitaalisten palveluiden työpaikat.

Haasteita on edelleen koulupsykologien, sosiaali-työntekijöiden sekä puheterapeuttien rekrytoinnissa. Erikoislääkärien saatavuudessa on hankaluuksia, tosin ei kaikilla erikoisaloilla, esim. ihotautien tilanne on hyvä. Lääkäreiden ja hoitajien työpanosta on jouduttu heikon saatavuuden takia ostamaan. Kaiken kaikkiaan näihin ostoihin on käytetty joulukuun loppuun mennessä 32,6 milj. euroa (talousarvio 31,7 milj. eur). Ostolääkäreiden kustannukset ovat selkeästi suuremmat kuin hoitajatyöpanoksen ostokulut. Joulukuun loppuun mennessä lääkäreiden työpanosta on ostettu n. 28 miljoonalla eurolla, hoitajien työpanosta n. 4,7 miljoonalla eurolla. Talousarvioon varatut määrät hoitajien ja lääkäreiden työpanoksen ostoihin ylittivät n. 0,9 miljoonalla eurolla. Eloisan tavoitteena on vähentää merkittävästi ostopalveluiden käyttöä.

# Alkusanat

## OLTIINKO MYÖ YHESSÄ?

Takana on ensimmäinen Eloisan toimintavuosi. Myö Yhessä -slogania on tuotu esiin vuoden aikana monissa eri yhteyksissä, joskus useita kertoja päivässä. Omalta kohdaltani voin sanoa, että myö yhdessä on saatu tiukkoja ja vaikeitakin tilanteita hoidettua, juuri tuolla periaatteella ja asenteella. Eloisan kokoisessa organisaatiossa ja erityisesti valtavan muutoksen keskellä on luonnollisesti myös tyytymättömyyttä. Tuskin koskaan päästään tilanteeseen, jossa kaikki olisivat koko ajan tyytyväisiä työnantajaan tai omaan työhönsä. Vaikka näin on, tavoittelee Eloisa silti mahdollisimman suurta tyytyväisten joukkoa. Tuo tyytyväisten joukko on viime vuoden aikana hienoisesti koko ajan lisääntynyt sitä mukaa, kun luottamusta työnantajaan ja henkilöstöön, sekä yksilö- että yhteisötasolla on saatu edistettyä. Luottamuksen rakentaminen vaatii puheiden mukaisia tekoja. Tämä onkin se tärkeä juttu Eloisassa - ei pelkästään puhuta vaan myös tehdään. Ja silloin kun on tekemisen meininki, ei ole pönötyksiin aikaa eikä tarvetta.

Olemme halunneet erottua muista vertailukelpoisista työnantajista sillä, että meillä ei pönötetä vaan laitamme itsemme likoon ja alttiiksi kaikenlaiselle palautteelle ja teemme tekoja rohkeasti ja joskus myös pienellä riskillä. Voisi sanoa, että olemme organisaatiokulttuurin lisäksi rakentamassa uudenlaista työelämää. Teemme täällä siis Eloisampaa työelämää ja se onnistuu, kun voimme nojata rohkeaan tavoitteeseemme olla paras ja joustavin työnantaja. Olla paras ja joustavin ei ole mikään helppo tavoite, se avaa meille kuitenkin mahdollisuuksia uudensuunnitelmiin ratkaisuihin johtamisen näkökulmasta. Emme pidä yllä perinteistä kuvausta johtamisesta pyramidina, jossa johto on pyramidin kärjessä ja muu henkilöstö alempana - haluamme litistää pyramidia, painaa sen kärkeä alaspäin, jolloin johto tulee lähemmäksi henkilöstöä. Tällä tavalla uskomme, että homma toimii nykyaikaisella ja tulevaisuuden haasteet voittavalla tavalla.

Ensimmäinen toimintavuosi Eloisassa oli etenemistä uuteen tilanteeseen vaikeissa ja jännissäkin olosuhteissa. Odotukset onnistumisesta olivat massiiviset talon sisällä ja ulkopuolella, mutta kyllä me hienosti selvisimme. Positiivista palautetta on tullut, myös kritiikkiäkin, mutta mehän siedämme ja kestämmme sitä koska olemme Eloisa!

Tämä henkilöstökertomus on Eloisan ensimmäinen ja tästä johtuen ei luonnollisesti sisällä vertailua aikaisempiin vuosiin mutta antaa kuitenkin katsauksen siitä, miten meillä meni ja mitkä ovat niitä kohtia, joissa meidän on yritettävä parantaa. Vaikka kyseessä on hyvinkin tiivis ja rajattu kertomus, niin sen sisältöön ja myös omiin havaintoihini ja kokemuksiini perustuen vastaan otsikon kysymyksen "olttiinko myö yhdessä?" että kyllä myö oltiin ja uskon, että olemme sitä myös jatkossa.



Petri Alaluusua,  
henkilöstöjohtaja,  
ELOISA



**Etelä-Savon  
hyvinvointialue  
ELOISA**

# 1. Etelä-Savon hyvinvointialue - ELOISA

Tietoja on osin koottu Exreport -raportointijärjestelmästä, johon tiedot kerätään palkanlaskennasta sekä kirjanpidosta. Henkilöstökertomuksessa noudatetaan kuntatyönantajan suosituksia henkilöstökertomuksen laadintaan niin laajasti kuin se on ollut käytössä olevien järjestelmien osalta mahdollista.

Työntekijöiden palkanmaksun lisäksi Eloisa hoitaa myös vanhuus- ja vammaisomaishoito-palkkioiden maksamisen, perhehoitajien palkkioiden maksamisen ja ikäihmisten hoitajien palkkioiden maksamisen. Lisäksi Eloisalla on sopimuspalokuntalaiset työsopimussuhteisina.

Henkilöstökertomuksen seuraavissa osissa kerrotaan mm. henkilöstön määrästä ja rakenteesta, poissaoloista, henkilötyövuosista, työhyvinvoinnista, henkilöstökokemuksesta ja henkilöstökustannuksista.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on olla henkilöstöjohtamisen apuväline ja antaa hyvä pohja hyvinvointialueen luottamushenkilöiden, johdon, esihenkilöiden ja muun henkilöstön väliselle keskustelulle.

Tärkeää on myös hyödyntää tämän dokumentin tietoja henkilöstön työhyvinvoinnin, jaksamisen, osaamisen ja työn tuloksellisuuden edistämiseksi sekä henkilöresurssien kohdentamisessa oikein.

Henkilöstökertomuksessa tiedot esitetään koko Eloisaa koskien toimialueittain sekä useimmiten myös ammattiryhmittäin. Toimialajaottelusta on tarkemmin kappaleessa 2 organisaatorakenne.

## 1.1 Perustehtävät ja palvelualueet

Eloisa järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut Etelä-Savon 12 kunnan alueella noin 190 toimipisteessä. Alueen kuntia ovat Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pertunmaa, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna ja Sulkava.

Hyvinvointialueilla on itsehallinto. Sen ylintä päätösvaltaa käyttää aluevaltuusto, joka vastaa hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta. Hyvinvointialueen asukkailla on äänioikeus aluevaaleissa, joissa valitaan valtuutetut aluevaltuustoon.

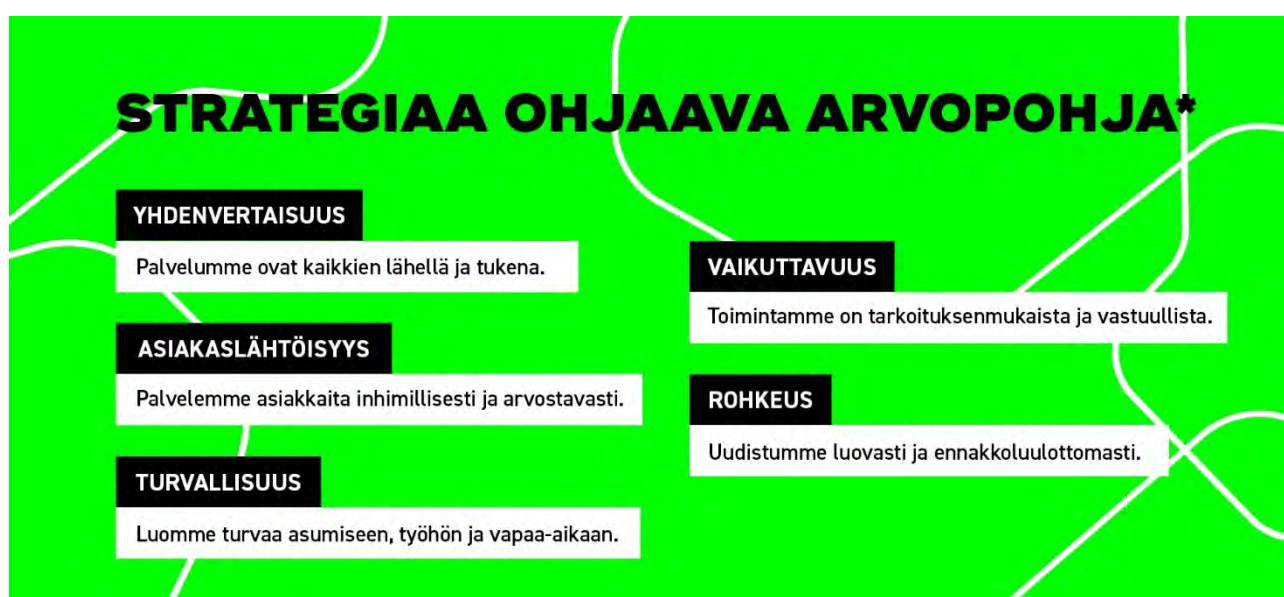
Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu pääosin valtion rahoitukseen, jonka perusteet on määritelty lainsäädännössä.

Eloisan hallinnon ja toiminnan järjestämisessä sekä päätöksenteko- ja kokousmenettelyssä noudatetaan Etelä-Savon hyvinvointialueen hallintosäännön määräyksiä, ellei laissa ole toisin säädetty.

## 1.2 Eloisan strategia



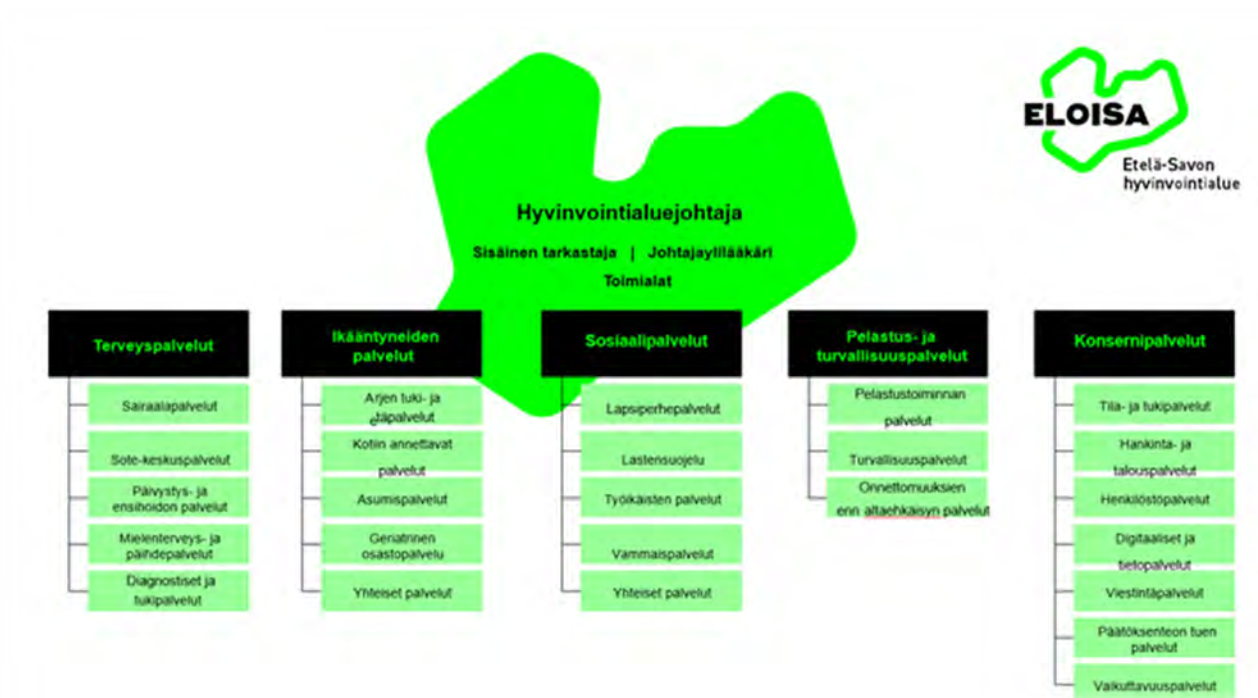
Kuva 1: Eloisan strategia



Kuva 2: Strategiaa ohjaavat arvot, jotka kuvaavat merkityksellisyyttä ja tavoiteltavia asioita, jotka ohjaavat toimintaa.



## 2. ORGANISAATORAKENNE



Kuva 3: Etelä-Savon hyvinvointialueen organisaatorakenne

Eloisan toiminta on jaettu viiteen toimialueeseen:

- terveyspalvelut,
- ikäntyneiden palvelut,
- sosiaalipalvelut,
- pelastus- ja turvallisuuspalvelut ja
- konsernipalvelut.

Toimialueiden alapuolella on perusyksiköt.



**Henkilöstön  
osaamisen  
kehittäminen**

## 3. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Etelä-Savon hyvinvointialueella on monin tavoin resursoitu henkilöstön kouluttautumista ja kehittämistä. Täydennyskoulutusyksikön toimipisteitä on Mikkelissä, Savonlinnassa ja Pieksämäellä. Useampi toimipiste alueella luo vaikuttavuutta koulutukseen, koska Etelä-Savon alue on Saimaan - järviolueen pilkkoma; näin toimien henkilöstöllä on ollut yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua oman täydennyskoulutusyksikön kautta. Kouluttajat ovat liikkuneet, jolloin koulutus voitiin järjestää lähellä osallistujia.

### 3.1 Henkilöstön koulutus

Vuonna 2023 ammatillista täydennyskoulutusta sai 7 660 työntekijää ja koulutuspäiviä täydennyskoulutukseen käytettiin 6 783 päivää. Koronaepidemian jälkeen monet koulutukset ovat siirtyneet pääosin hybridi- ja etäkoulutuksiksi. Tästä johtuen myös koulutusten pituudet ovat lyhentyneet huomattavasti.

Eloisaan yhdistyi seitsemän eri organisaatiota ja useat työssä käytettävät ohjelmat muuttuivat niiden yhtenäistämisen vuoksi. Ohjelmiin liittyviä koulutus- ja perehdytystilaisuuksia oli tarjolla runsaasti viikottain.

Opintovapaata käytti 228 työntekijää. Kaiken kaikkiaan koulutukseen käytettiin viime vuonna yhteensä 1,1 miljoonaa euroa.

### 3.2 Eloisan esihenkilökoulutus

Eloisan ensimmäisen vuoden aikana aloitettiin mittava esihenkilövalmennus. Valmennus pohjautui Eloisan esihenkilöroolin kuvaukseen. Kuvaukseen laadittiin tukemaan Eloisan strategian toteutumista. Roolikuvauksen mukaisesti Eloisan esihenkilö välittää, vaikuttaa ja rohkaisee. Tällä tavalla toimien edistetään joustavuutta, työntekijöiden osallistamista ja heidän vaikutusmahdollisuuksiensa lisäämistä.

Eloisan esihenkilövalmennuksessa oli kumppanina organisaatiokulttuurin rakentamiseen erikoistunut yritys, Leidenschaft Oy. Vuoden 2023 aikana Eloisan jokainen esihenkilö ja heidän varahenkilönsä suorittivat ko. esihenkilövalmennuksen. Valmennukseen sisältyi lähitapaamisia ja etätapaamisia. Valmennusta jatketaan edelleen syvennetyksi ja perusvalmennusta tarjotaan jatkossa edelleen kaikille Eloisan uusille esihenkilöille.

### 3.2.1 Intro - perehdytysohjelma

Osaamisen kehittämisen yksikön vastuulla on osaamiseen liittyvät ohjelmat, kuten perehdytysohjelma INTRO, osaamisen kehittämisen ohjelma OSS sekä Eduhousen koulutusympäristö.

Vuonna 2023 otettiin käyttöön INTRO perehdytysohjelma jonne sisällytettiin yleisperehdytysosuus uusille työntekijöille ja kesätyöntekijöiden perehdytysosuus. Yleisperehdytys alkaa jo ennen henkilön ensimmäistä työpäivää Eloisassa; hän saa mm. tervetuloitovotuksen hyvinvointialuejohtajalta. Yleisperehdytys sisältää mm. palkan maksuun, lomiin, työterveyshuoltoon yms. uudelle työntekijälle tärkeitä ohjeita. INTROa tullaan hyödyntämään myös yksikkökohtaisten perehdytysohjeiden tekemisessä.

### 3.2.2 Eduhouse - verkkokoulutusympäristö

Eduhousen verkkokoulutustarjonnasta löytyy useita aiheita, erityisesti hallinto- ja tietotyötä tekeville henkilöille. Eduhousen verkkokurssit kestävät tyypillisesti muutamasta minuutista puoleen tuntiin / kurssi. Eniten kurssitarjonnasta on hyödynnetty Teamsin käyttöön liittyviä koulutuksia.

Vuonna 2023 Eduhousen kursseja suoritettiin 852 kertaa. Kurssitunteja kertyi kaiken kaikkiaan 361 tuntia.

### 3.2.3 OSS - osaamisen kehittämisen ohjelma

Osaamisen kehittämisen ohjelma OSS sisältää koulutus-, keskustelut-, taidot ja pätevyysosaamisen- sekä tavoitteet-osion. Henkilöstö hakee koulutukseen osallistumiset OSS:in kautta.

Eloisan linjana on, että pitkäaikaiseen koulutukseen voi työntekijä hakea maksimissaan 10 palkallista koulutuspäivää / kalenterivuosi. Vuonna 2023 hakemuksia OSS:n kautta teki 192 henkilöä. Oikeutta käyttää työpäiviä koulutukseen on käytetty tasaisesti eri ammattiryhmissä.

OSS:ssa sijaitsee myös organisaation oma sisäinen täydennyskoulutuslistaus. Eniten sisäisiä koulutuksia on tarjottu ensiapuun-, AVEKKI-toimintatapamalliin-, kinestetiikkaan-, ergonomiaan-, erilaisiin taitopajoihin sekä esihenkilökoulutuksiin liittyen. Tarjontaa laajennetaan, kun käytössä ovat yksikkökohtaiset koulutussuunnitelmat. Myöhemmin OSS:iin tulee myös henkilöstön ja yksiköiden osaamisen määrittäminen ja henkilöstön arviointi.

### 3.2.4 Tavoitekeskustelut

OSS ohjelman avulla käytiin myös Eloisan tavoitekeskustelut.

Tavoitekeskustelupohjia on työntekijöille, johtajille/esihenkilöille sekä ryhmätavoitekeskustelupohjia. Eloisan tavoitteena on tavoitekeskustelun käyminen jokaisen työntekijän kanssa vuosittain. Vuoden 2023 aikana tavoitteeseen ei päästy.



Tavoitekeskustelun avulla autetaan työntekijää hahmottamaan entistä paremmin oman työpanoksensa merkitystä ja osuuttaan työyhteisössä.

Keskusteluja käytiin sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Tavoitekeskusteluja käytiin yhteensä 1 952 kpl:

- johdon/esihenkilöiden osalta 124
- muiden työntekijöiden kanssa 1 644
- ryhmäkeskusteluja 184 työntekijän kanssa, jolloin keskustelutilaisuuksia oli 10 kertaa.

Tavoitekeskusteluja toteutettiin ryhmäkeskusteluna, jos yksilökeskustelu ei ollut mahdollinen tai haettiin käydä keskustelu yhdessä samaa työtä tekevien henkilöiden kesken.

Kesken jäi kaikkiaan 868 tavoitekeskustelua. Luvut osoittavat, että keskustelupohja on avattu työntekijän täytettäväksi, mutta jäänyt vaiheeseen ja vuoden vaihtuessa siirretty keskeneräisenä arkistoon. Vuoden 2023 toteutuneiden tavoitekeskustelujen prosenttiosuus oli 25,3%.

### 3.3 Työkierto

Työkierrolla lisätään yksittäisen työntekijän sekä myös koko työyhteisön osaamista. Työkierrossa työntekijä lähtee määräajaksi toiseen yksikköön saamaan uusia näkökulmia ja uutta oppia. Työkiertoon lähtevälle työntekijälle asetetaan oppimistavoitteet ja tavoitteiden saavuttamista arvioidaan työntekijän palattua takaisin omaan työyksikköön.

OSS:ssa olevaa työkiertosopimusta on käytetty Eloisassa kolme kertaa vuonna 2023. Työkierron toteuttaminen on todettu kohtalaisen hankalaksi monesta eri syystä. Syinä voi olla esim. yksikön työtilanne ja työkuormitus tai riittämätön rahoitus.





**Henkilöstön  
vaihtuvuus, tarve  
ja saatavuus**



## 4. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS, TARVE JA SAA- TAVUUS

Rekrytointiyksikkö osallistui 52 rekrytointi- tai muuhun tapahtumaan vuonna 2023. Rekrytointitapahtumien lisäksi edistettiin työnantajamielikuvaa erilaisilla somekampanjoilla, TE-mainoksella sekä sanomalehtien markkinointijulkaisuilla. Hyvän työnantajamielikuvan ja markkinointikampanjoiden ansiosta loppuvuodesta 2023 hakijoiden määrä ja rekrytointi lisääntyi erityisesti hoitohenkilöstön osalta. Saatavuus on haastavaa edelleen lääkäreiden, puheterapeuttien, sosiaalityöntekijöiden ja psykologien osalta.

Erilaisia rekrytointireittejä on Kuntarekryn lisäksi myös Eloisan verkkosivuilla oleva digitaalinen rekrybotti. Rekrybotti keskustelelee työnhakijan kanssa ja selvittää muutaman kysymyksen avulla hakijan soveltuvuutta ko. tehtävään. Rekrybotin avulla on onnistuttu rekrytoimaan useita ammattilaisia.

### 4.1 Kuntarekry

Vuonna 2023 rekrytointeja Kuntarekry-ohjelman kautta avattiin 2261 kertaa. Rekrytoinneista saatiin 750 paikkaa täytettyä.

Yksikkö	Palvelussuhteen laji				Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi
Etelä-Savon hyvinvointialue	1002	2261	1890	372	1318	1012	2234	27

Taulukko 1: Työpaikat ja rekrytoinnit Kuntarekryssä 2023

Tyypillisin palvelussuhteen tyyppi oli vakinainen työsuhde.

Täyttölupamenettelyn kautta haettiin tekijöitä yhteensä 1 140 tapauksessa ja 1 050 henkilön kohdalla ilman ko. menettelyä. Kaikissa tehtävissä ei ole käytössä ns. vaikeutettu rekrytointi, jossa tulee hakea avoimeksi tulevaan tehtävään täyttölupaa. Hakemuksia jätettiin 5 643 kpl. Eniten hakemuksia jättivät 30-39 vuotiaat.

Yksikkö	Hakijamäärä	Alle 20v.	20-29v.	30-39v.	40-49v.	50-59v.	yli 60v.	ei määritely
Etelä-Savon hyvinvointialue	3080	224	861	877	851	716	270	9

Taulukko 2: Työpaikkoja hakeneet ikäryhmittäin 2023



Eniten rekrytointeja laitettiin auki lähihoitajatehtäviin; 604 paikkaa. Näistä saatiin täytettyä 293. Seuraavaksi eniten paikkoja oli auki sairaanhoitajien kohdalla, yhteensä 560 paikkaa. Näistä saatiin täytettyä 253. Kolmanneksi eniten haettiin eri erikoisalujen lääkäreitä virkoihin, yhteensä 272 paikkaa. Paikkoja saatiin täytettyä 94 kertaa.

Nimike	Paikkoja auki	Täytetty
Lähihoitaja	604	293
Sairaanhoitaja	560	253
Lääkäri	272	94

Taulukko 3: Avoinna olevat työpaikat ja niiden täyttömäärät nimikkeiden mukaan 2023

Kaiken kaikkiaan Kuntarekryssä oli vuonna 2023 auki tehtäviä 72 eri nimikkeellä.

### Hakijoiden koulutustausta

Hakijoista tohtorintutkinnon oli suorittanut 19 henkilöä, lisensiaattitutkinnon 100 henkilöä, ylempi korkeakoulututkinto oli 288 henkilöllä, ylempi amk-tutkinto 156 henkilöllä, alempi korkeakoulututkinto oli 240 henkilöllä, amk-tutkinto 892 henkilöllä, toisen asteen tutkinto 1 315 henkilöllä, peruskoulu 81 henkilöllä, ei määritelty 781 henkilöllä.

Hakijoiden äidinkieli valtaosalla oli suomi, mutta hakijoissa oli mm. venäjänkielisiä 30 ja englantia äidinkielenään puhuvia 13 kpl. Lisäksi hakijoissa oli mm. arabia, kurdi, espanja, kiina, ruotsi, ranska ja somalia äidinkielenään puhuvia.

Naisia hakijoissa oli 1 633 ja miehiä 345. Sukupuolta ei oltu määritelty 1 830 hakemuksessa.

Etelä-Savon hyvinvointialueella ei ole vuonna 2023 käytetty anonyymia rekrytointia.

## 4.2 SarastiaRekry ja Järvi-Suomen Terveys - sijaispalvelu

Eloisan tarve sijaisille vuonna 2023 oli valtaisa. Pääasialliset kumppanit sijaishallinnassa olivat Järvi-Suomen Terveys ja SarastiaRekry (1.1.2024 lukien Tempore).

SarastiaRekry välitti entisen Essoten yksiköihin aluksi alle kolme kuukautta kestäviin sijaisuuksiin tekijöitä. Keväällä 2023 muutettiin sopimusta siten, että SarastiaRekryn kautta otettiin sijaisia ko. alueelle 1-12 päivän sijaisuuksiin.

Järvi-Suomen Terveys toimitti hoitohenkilöstön sijaisia Eloisalle huhtikuusta 2023 vuoden loppuun koko Etelä-Savon hyvinvointialueelle. Tämä mahdollisti Eloisan oman henkilöstön lyhyet sijaisudet sekä omassa että muissa Eloisan yksiköissä. Järvi-Suomen Terveysden kautta rekrytoidaan eniten lääkäreitä eri pituisiin sijaisuuksiin.





#### 4.2.1 Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy ja kansainväliset hoitajat

Eloisaan liittyneistä organisaatioista siirtyi noin 40 kansainvälistä hoitajaa Eloisan palvelukseen.

Vuonna 2023 kansainvälisiä hoitajia rekrytoitiin SarastiaRekryn kautta henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy:ltä lisää 40 sairaanhoitajaa.

Henkilöstöpalvelu Silkkitie Oy on kansainvälinen rekrytointialan yritys, joka rekrytoi pääsääntöisesti sosiaali- ja terveysalalle ”avaimet käteen” -periaatteella. Silkkitie vastaa työntekijöiden rekrytointista, lähtömaiden kielikoulutuksesta sekä yhteiskuntaorientaatiosta ja tutustumisesta suomalaiseen työelämään, oleskelulupaprosessista ja kansainvälisten työntekijän kotouttamisesta Suomessa.

Suurin osa kansainvälisistä hoitajista sijoittui ikääntyvien asumispalveluihin joko pareittain tai suuremmissa ryhmässä. Kansainväliset hoitajat toivat tullessaan uusia osaamistarpeita täydennyskoulutusyksikön operoitavaksi; tarvittiin tietoa monimuotoisista työyksiköistä ja kulttuureista sekä erilaisia kieliopintoja. Yksiköiden henkilöstöpulan vuoksi useat tarjotut koulutukset jäivät kuitenkin vaille osallistujia.

Kansainväliset hoitajat ohjattiin lähihoitajan oppisopimuskoulutukseen, koska ammattikorkeakouluilla ei ollut valmiuksia tarjota Etelä-Savon alueella sairaanhoitajan pätevyitysmiskoulutuksia.

Vuonna 2023 tehtiin jatkosuunnitelma, jonka mukaan vuodelle 2024 rekrytoidaan 90 hoitajaa henkilöstöpalvelu Silkkitien kautta.



# Henkilöstön määrä, kulut ja rakenne

## 5. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE

Eloisan henkilöstöön siirtyivät 1.1.2023 lukien liikkeenluovutuksella ns. vanhoina työntekijöinä entisten Essoten, Sosterin, Vaalijalan, Pieksämäen, Terveystalo Rantasalmen ja Etelä-Savon alueen pelastuslaitosten työntekijät.

Työntekijämäärä oli yhteensä 7 708 henkilöä 31.12.2023. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 6 160 henkilöä, määräaikaisessa palvelussuhteessa 1 427 henkilöä ja työllisyysvaroin palkattuna neljä (4) henkilöä.

Oppisopimussuhteiset, työllistetyt ja harjoittelijat ovat kaikki palvelussuhteeltaan määräaikaisia.

### 5.1 Henkilöstön lukumäärä toimialoittain

Henkilöstön lukumäärät toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan

Toimialueet	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Oppilas, harjoittelija		Oppisopimussuhteen		Koko henkilöstö	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Sosiaalipalvelut	1184	19,2	323	22,6	3	75	0	0	16	13,8	1526	19,8
Ikäntyneiden palvelut	1603	26	285	20	0	0	0	0	89	76,7	1977	25,6
Terveyspalvelut	2649	43	592	41,5	1	25	1	100	7	6	3250	42,2
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	122	2	30	2,1	0	0	0	0	0	0	152	2
Konsernipalvelut	602	9,8	197	13,8	0	0	0	0	4	3,4	803	10,4
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>6160</b>	<b>100</b>	<b>1427</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>7708</b>	<b>100</b>

Taulukko 4: Henkilöstön lukumäärät toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2023

Osa-aikaisina oli 1 200 henkilöä eli 16% koko henkilöstöstä ja suurin osa-aikaisuuden syy oli oma pyyntö, seuraavana perhevapaat ja kolmantena terveysperusteiset syyt.

#### 5.1.1 Vaihtuvuus

Vuonna 2023 Eloisan henkilökunnan palveluksesta poistui yhteensä 482 työntekijää. Näistä esim. liikkeenluovutuksella Eloisalta toiselle työnantajalle siirtyi yhteensä 67 työntekijää - sosiaalipalveluista 44 ja ikääntyneistä 23 työntekijää.

Suurimmat palvelussuhteen päättymissyyn olivat eroaminen omasta pyynnöstä ja eläköityminen (146 henkilöä).



Vuoden 2023 aikana vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 175 työntekijällä, joista suurin osa oli vakinaista hoitohenkilöstöä (yht. 164 hoitajaa, joista sairaanhoitajia 53 ja lähihoitajia 111). Vakinaisten lääkäreiden lukumäärä pysyi vuoden alusta vuoden loppuun samana. Sosiaalitoimen vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 12 henkilöllä. Vakinaisen toimistohenkilöstön määrä kasvoi 12 henkilöllä. Huoltohenkilöstöön luettavan vakinaisen henkilöstön määrä väheni 13 henkilöllä.

## 5.1.2 Virat

Käytössä oli yhteensä 974 virkaa.

Suurimmat ammattiryhmät viroissa olivat lääkärit, sosiaalipalveluiden sosiaalityöntekijät ja erilaisella nimikkeellä olevat ohjaajat, ikääntyneiden palveluiden palveluohjaajat, pelastus- ja turvallisuuspalveluiden palomiehet, ja konsernipalveluiden esihenkilöt.

### Virat toimialoittain

Toimialueet	Vakinainen virka		Määräaikainen virka		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Sosiaalipalvelut	249	32,8	41	19,2	290	29,8
Ikääntyneiden palvelut	65	8,6	5	2,3	70	7,2
Terveyspalvelut	296	38,9	148	69,2	444	45,6
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	116	15,3	17	7,9	133	13,7
Konsernipalvelut	34	4,5	3	1,4	37	3,8
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>760</b>	<b>100</b>	<b>214</b>	<b>100</b>	<b>974</b>	<b>100</b>

Taulukko 5: Virat toimialoittain 31.12.2023

### Virat ammattiryhmittäin

Ammattiryhmät	Vakinainen virka	Määräaikainen virka	Virat yhteensä
Akateemiset	156	27	183
Hoitohenkilökunta AMK, opisto	148	15	163
Hoitohenkilökunta toinen aste			
Huoltohenkilökunta			
Lääkärit, hammaslääkärit	225	133	358
Pelastuslaitoksen henkilöstö	110	17	127
Sosiaalitoimen henkilöstö	80	20	100
Toimistohenkilökunta	41	2	43
Tutkimusta ja hoitoa avustavat			
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>760</b>	<b>100</b>	<b>974</b>

Taulukko 6: Virat ammattiryhmittäin 31.12.2023

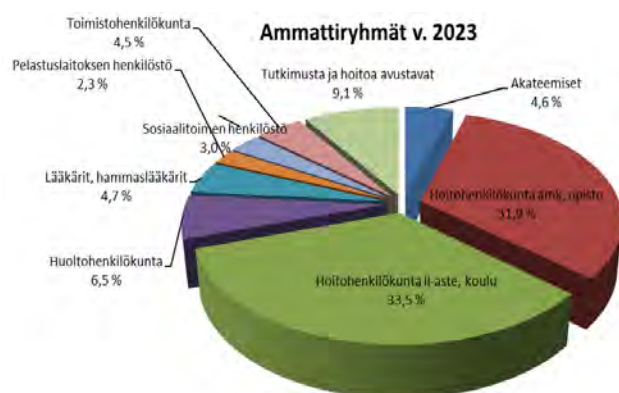


## 5.2 Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin

Suurimmat ammattiryhmät olivat toisen asteen hoitohenkilökunta (lähihoitajat) sekä ammattiopistotasoinen hoitohenkilökunta (sairaanhoitajat).

Ammattiryhmät	Koko henkilöstö lkm	%
Akateemiset	353	4,6
Hoitohenkilökunta AMK, opisto	2458	31,9
Hoitohenkilökunta toinen aste	2580	33,5
Huoltohenkilökunta	502	6,5
Lääkärit, hammaslääkärit	366	4,7
Pelastuslaitoksen henkilöstö	174	2,3
Sosiaalitoimen henkilöstö	230	3
Toimistohenkilökunta	345	4,5
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	700	9,1
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>7708</b>	<b>100</b>

Taulukko 7: Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin 31.12.2023



Kuva 4: Ammattiryhmät vuonna 2023

## 5.3 Henkilöstökulut toimialueittain

Toimialueet	Palkat ja palkkiot	Eläkekulut	Muut henkilö- sivukulut	Yhteensä
Sosiaalipalvelut	61 812 466	13 474 426	2 442 079	77 728 972
Ikääntyneiden palvelut	76 494 159	16 111 973	2 808 280	95 414 412
Terveyspalvelut	163 215 045	31 602 242	6 065 194	200 882 481
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	9 003 635	1 713 777	331 755	11 049 166
Konsernipalvelut	34 902 298	6 624 881	1 270 091	42 797 270
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>345 467 085</b>	<b>69 539 944</b>	<b>12 920 056</b>	<b>427 927 085</b>

Taulukko 8: Henkilöstökulut toimialueittain vuonna 2023.



## 5.4 Henkilöstön rakenne

Eloisassa oli miehiä 1 366 eli 18,0% ja naisia 6 342 eli 82,0% koko henkilömäärästä (7 708). Koko henkilöstön keski-ikä oli 45,2 vuotta, joista miesten keski-ikä oli 42,7 vuotta ja naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta.

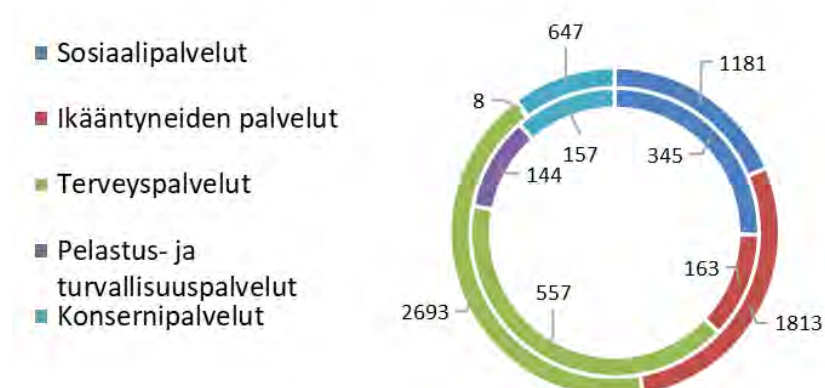
### 5.4.1 Sukupuolijako ja keski-ikä

#### Henkilöstön määrä ja keski-ikä toimialueittain sukupuolen mukaan

Toimialueet	Henkilöstömäärä				Yhteensä Ikm	Henkilöstön keski-ikä		
	Miehet Ikm	Miehet %	Naiset Ikm	Naiset %		Miehet	Naiset	Keski-ikä
Sosiaalipalvelut	345	22,6	1181	77	1526	40,9	44,3	43,5
Ikääntyneiden palvelut	163	8	1813	92	1976	40,3	46,9	46,3
Terveyspalvelut	557	17	2693	83	3250	43,2	44,5	44,3
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	144	95	8	5	152	45,1	49	45,3
Konsernipalvelut	157	20	647	80	804	45,5	50,1	49,2
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1366</b>	<b>18</b>	<b>6342</b>	<b>82</b>	<b>7708</b>	<b>42,7</b>	<b>45,7</b>	<b>45,2</b>

Taulukko 9: Henkilöstön määrä ja keski-ikä toimialueittain sukupuolen mukaan 31.12.2023

Henkilöstö v.2023;  
miehet = sisärengas ja naiset = ulkorengas



Kuva 5: Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

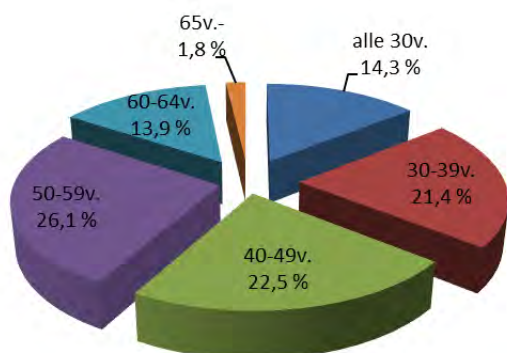


## 5.4.2 Ikäjakama koko henkilöstöstä

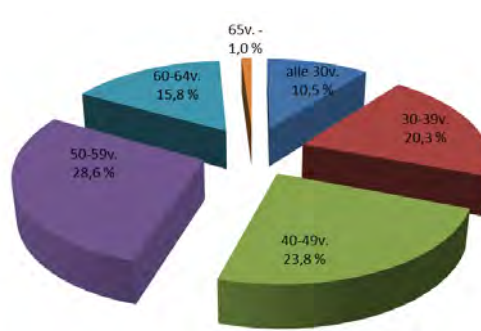
### Tulosalueittain henkilöstön ikäjakama

Toimialueet	alle 30v.	%	30- 39v.	%	40- 49v.	%	50- 59v.	%	60- 64v.	%	Yli 65v.	%	Yht.
Sosiaalipalvelut	277		339		348		368		167		27		1526
Ikääntyneiden palvelut	277		394		371		553		318		63		1976
Terveyspalvelut	478		758		792		773		413		36		3250
Pelastus- ja tur- vallisuuspalvelut	16		35		36		48		14		3		152
Konsernipalvelut	54		123		185		271		159		12		804
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1102</b>	<b>14,3%</b>	<b>1649</b>	<b>21,4%</b>	<b>1732</b>	<b>22,5%</b>	<b>2013</b>	<b>26,1%</b>	<b>1071</b>	<b>13,9%</b>	<b>141</b>	<b>1,8%</b>	<b>7708</b>

Taulukko 10: Henkilöstön ikäjakama tulosalueittain



Kuva 7: Ikäjakama koko henkilöstö 2023



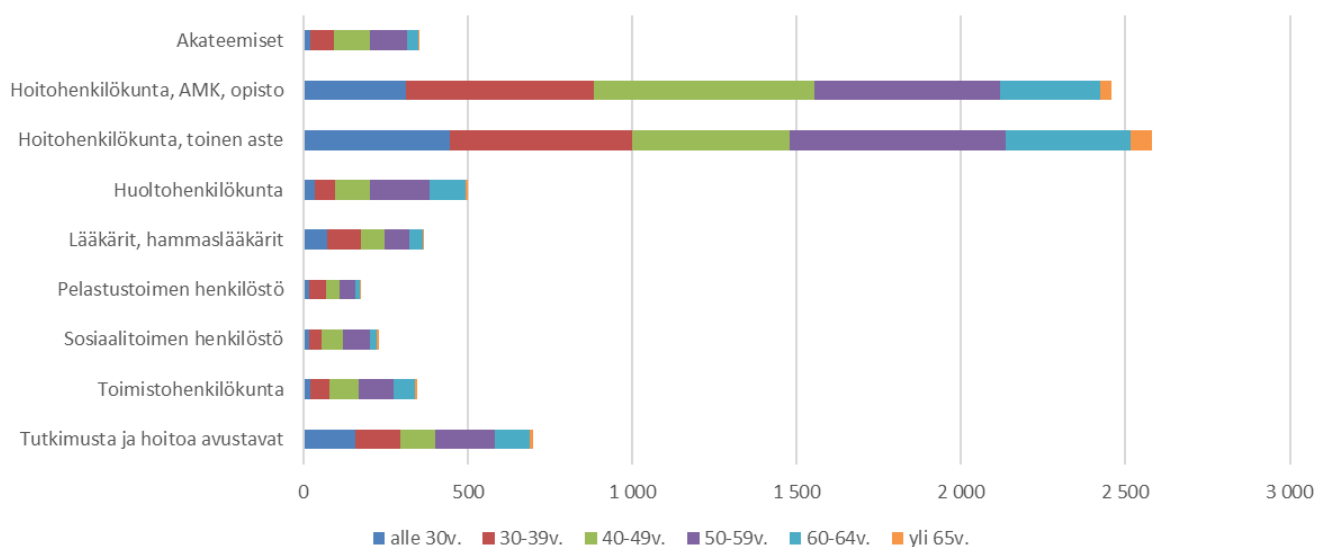
Kuva 6: Ikäjakama vakinaiset työntekijät 2023



## Ammattiryhmittäin ikäjakauma

Ammattiryhmät	alle 30v.	%	30- 39v.	%	40- 49v.	%	50- 59v.	%	60- 64v.	%	Yli 65v.	%	Yht.
Akateemiset	21		73		107		116		32		4		353
Hoitoenk. amk, opisto	312		573		670		564		305		34		2458
Hoitoenk. toi- nen aste	447		552		479		658		379		65		2580
Huoltohenkilö- kunta	36		60		106		181		110		9		502
Lääkärit, ham- maslääkärit	72		105		71		76		38		4		366
Pelastustoimen henkilöstö	19		50		41		49		14		1		174
Sosiaalitoimen henkilöstö	17		39		65		81		22		6		230
Toimistohenki- löstö	21		60		87		107		65		5		345
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	157		137		106		181		106		13		700
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>1102</b>	<b>14,3%</b>	<b>1649</b>	<b>21,4%</b>	<b>1732</b>	<b>22,5%</b>	<b>2013</b>	<b>26,1%</b>	<b>1071</b>	<b>13,9%</b>	<b>141</b>	<b>1,8%</b>	<b>7708</b>

Taulukko 11: Ikäjakauma ammattiryhmittäin



Kuva 8: Ikäjakauma ammattiryhmittäin 2023



## 5.5 Sopimuspalokuntalaiset

Eloisassa oli 493 vakinaista ja 2 määräaikaista työsopimussuhteista sopimuspalokuntalaista. Heille maksetaan palkka palkkajärjestelmän kautta tehtyjen tuntien mukaan.





#EloisaSydän  
#MyöYhessä

**Henkilötyövuosi  
- HTV2**



## 6. HENKILÖTYÖVUOSI (HTV2)

### 6.1 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuosi =

Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\*(osa-aikaprosentti/100).  
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Kuntatyönantajan suositus yhteisiin henkilöstöä kuvaaviin tunnuslukuihin on henkilötyövuosi (HTV2), joka raportoi palkallista työpanosta.



### 6.2 Henkilöstön palkallinen työpanos vuonna 2023

KOKO HENKILÖSTÖ	Työpäivinä	Vuosi	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen HTV	2 093 624,0	7 492,6	100%
- Palkattomat poissaolot	-135 863,0	-521,6	-6,5%
<b>Palkallinen työpanos (HVT2)</b>	<b>1 957 761,0</b>	<b>6 971,0</b>	<b>93,5%</b>

Taulukko 12: Koko henkilöstön henkilötyövuosi 2023



## 6.2.1 Palkallinen työpanos toimialueittain

SOSIAALIPALVELUT	Työpäivinä	Vuosi	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen HTV	389 896,0	1 501,0	100%
- Palkattomat poissaolot	-29 783,0	-114,9	-7,6%
<b>Palkallinen työpanos (HVT2)</b>	<b>360 113,0</b>	<b>1 386,1</b>	<b>92,4%</b>

IKÄÄNTYNEIDEN PALVELUT	Työpäivinä	Vuosi	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen HTV	486 310,0	1 827,0	100%
- Palkattomat poissaolot	-27 968,0	-106,8	-5,8%
<b>Palkallinen työpanos (HVT2)</b>	<b>458 342,0</b>	<b>1 720,2</b>	<b>94,2%</b>

TERVEYSPALVELUT	Työpäivinä	Vuosi	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen HTV	844 637,0	3 201,7	100%
- Palkattomat poissaolot	-66 157,0	-253,6	-7,8%
<b>Palkallinen työpanos (HVT2)</b>	<b>778 480,0</b>	<b>2 948,1</b>	<b>92,2%</b>

PELASTUS- JA TURVALLISUUSPALVELUT	Työpäivinä	Vuosi	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen HTV	161 431,0	150,3	100%
- Palkattomat poissaolot	-1 738,0	-6,8	-1,1%
<b>Palkallinen työpanos (HVT2)</b>	<b>159 693,0</b>	<b>143,5</b>	<b>98,9%</b>

KONSERNIPALVELUT	Työpäivinä	Vuosi	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen HTV	211 350,0	812,6	100%
- Palkattomat poissaolot	-10 217,0	-39,5	-4,8%
<b>Palkallinen työpanos (HVT2)</b>	<b>201 133,0</b>	<b>773,1</b>	<b>95,2%</b>

Taulukko 13: Henkilötyövuosi 2023 toimialueittain



**Henkilöstön  
poissaolot**



## 7. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Poissaolo on työtehtävistä poissaoloa esim. vuosiloman, koulutuksen, sairauden tai muun henkilökohtaisen syyn takia. Työntekijä anoo poissaolon hyvissä ajoin etukäteen aina kun se on mahdollista ESS sähköisen asiointin kautta esihenkilön käsiteltäväksi.

Poissaoloja kertyi yhteensä 656 281 kalenteripäivää 8 548 työntekijälle.

Vuosilomapäiviä pidettiin yhteensä 301 070 kalenteripäivää, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 269 193 kalenteripäivää. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi yhteensä 132 525 kalenteripäivää, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 110 174 kalenteripäivää.

Työskentelystä rinnakkaisella palvelussuhteella 278 henkilölle kertyi poissaoloja 50 675 kalenteripäivää. Virka-/työvapaalla oli 40 henkilöä yhteensä 5 025 kalenteripäivää.

Henkilöstö sai jättää kahdeksan (8) lomapäivää lomakauden vuosilomapäiviä keväälle 2023 pidettäväksi. Pitämättömiä lomia kertyi 35 651 päivää ja näistä muodostuva lomapalkkavelka oli yhteensä melkein 53 miljoonaa euroa. Vuonna 2023 lomarahavapaata anoi 590 henkilöä yhteensä 3 778 lomarahavapaapäivää. Pidetyt lomarahavapaat näkyvät Muu poissaolo luvuissa.

Poissaolot ovat kokonaisia poissaolopäiviä.

### 7.1 Poissaolopäivät koko henkilöstön osalta

Poissalossyykoodeittain toimialueittain kalenteripäivinä

Toimialueet	Vuosiloma		Terveysperusteiset poissaolot		Lakisääteiset		Muu poissaolo		Yhteensä	
	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%
<b>Sosiaalipalvelut</b>	57 314	19%	25 920	19,6%	16 845	21,2%	31 028	21,7%	131 107	20%
<b>Ikääntyneiden palvelut</b>	68 806	22,9%	41 185	31,1%	20 447	25,7%	24 778	17,3%	155 216	24%
<b>Terveyspalvelut</b>	133 938	44,5%	48 855	36,9%	36 650	46,1%	74 525	52,0%	293 968	45%
<b>Pelastus- ja turvallisuuspalvelut</b>	6 638	2,2%	1 835	1,4%	633	0,8%	3 049	2,1%	12 155	2%
<b>Konsernipalvelut</b>	34 374	11,4%	14 730	11,1%	4 909	6,2%	9 822	6,9%	63 835	10%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>301 070</b>	<b>100%</b>	<b>132 525</b>	<b>100%</b>	<b>79 484</b>	<b>100%</b>	<b>143 202</b>	<b>100%</b>	<b>656 281</b>	<b>100%</b>

Taulukko 14: Poissalossyyt toimialueittain kalenteripäivinä



## Ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

Ammattiryhmät	Vuosiloma		Terveysperusteiset poissaolot		Lakisääteiset		Muu poissaolo		Yhteensä	
	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%	Päiviä	%
<b>Akateemiset</b>	14 790	4,9%	3 475	2,6%	2 523	3,2%	8 687	6,1%	29 475	4%
<b>Hoitohenkilöstö, AMK, opisto</b>	104 327	34,7%	37 285	28,1%	33 060	41,6%	55 473	38,7%	230 145	35%
<b>Hoitohenkilöstö, toinen aste</b>	94 706	31,5%	55 547	41,9%	27 870	35,1%	36 500	25,5%	214 623	33%
<b>Huoltohenkilöstö</b>	21 844	7,3%	10 802	8,2%	3 490	4,4%	4 652	3,2%	40 788	6%
<b>Lääkärit, hammaslääkärit</b>	13 776	4,6%	3 114	2,3%	2 947	3,7%	14 384	10%	34 221	5%
<b>Pelastustoimen henkilöstö</b>	8 124	2,7%	2 503	1,9%	1 641	2,1%	4 884	3,4%	17 152	3%
<b>Sosiaalitoimen henkilöstö</b>	8 352	2,8%	2 782	2,1%	1 705	2,1%	5 168	3,6%	18 007	3%
<b>Toimistohenkilöstö</b>	14 619	4,9%	3 372	2,5%	1 778	2,2%	4 723	3,3%	24 492	4%
<b>Tutkimusta ja hoitoa antavat</b>	20 532	6,8%	13 645	10,3%	4 470	5,6%	8 731	6,1%	47 378	7%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>301 070</b>	<b>100%</b>	<b>132 525</b>	<b>100%</b>	<b>79 484</b>	<b>100%</b>	<b>143 202</b>	<b>100%</b>	<b>656 281</b>	<b>100%</b>

Taulukko 15: Poissaolosyyt ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

## Toimialueittain

Toimialueet	Vuosilomat	Terveysperusteiset poissaolot		Lakisääteiset	Muu poissaolo	Yhteensä
<b>Sosiaalipalvelut</b>	7,9%		3,6%	2,3%	4,3%	18%
<b>Ikääntyneiden palvelut</b>	9,1%		5,5%	2,7%	3,3%	20,6%
<b>Terveyspalvelut</b>	10%		3,7%	2,7%	5,6%	22%
<b>Pelastus- ja turvallisuuspalvelut</b>	11,1%		3,1%	1,1%	5,1%	20,3%
<b>Konsernipalvelut</b>	10,8%		4,6%	1,5%	3,1%	20%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>9,4%</b>		<b>4,1%</b>	<b>2,5%</b>	<b>4,5%</b>	<b>20,5%</b>

Taulukko 16: Poissaolopäivät / teorettinen htv työpäivinä % toimialueittain



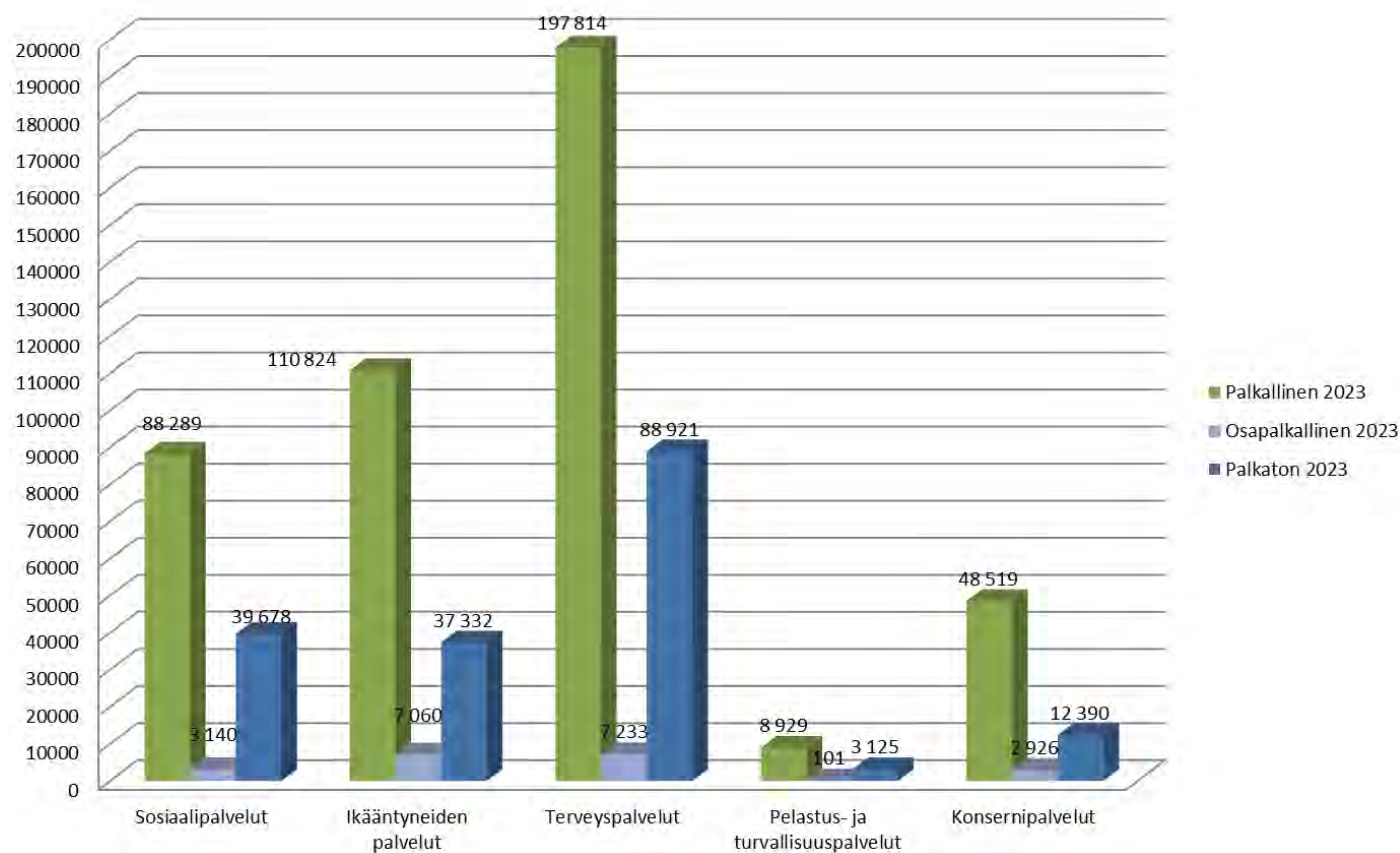
## 7.1.1 Poissaolojen palkallisuus

### Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot kalenteripäivinä toimialueittain 2023

Toimialueet	Palkallinen 2023 %		Osapalkallinen 2023 %		Palkaton 2023 %	
Sosiaalipalvelut	88 289	67,3%	3 140	2,4%	39 678	30,3%
Ikääntyneiden palvelut	110 824	71,4%	7 060	4,5%	37 332	24,1%
Terveyspalvelut	197 814	67,3%	7 233	2,5%	88 921	30,2%
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	8 929	73,5%	101	0,8%	3 125	25,7%
Konsernipalvelut	48 519	76%	2 926	4,6%	12 390	19,4%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>454 375</b>	<b>69,2%</b>	<b>20 460</b>	<b>3,1%</b>	<b>181 446</b>	<b>27,6%</b>

Taulukko 17: Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot kalenteripäivinä toimialueittain 2023

### Poissaolojen palkallisuus toimialueittain



Kuva 9: Poissaolojen palkallisuus toimialueittain





**Henkilöstön  
työterveys  
ja hyvinvointi**



## 8. HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI

Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Vain hyvinvoiva henkilöstö voi tarjota laadukkaita palveluita alueen väestölle.

Etelä-Savon hyvinvointialueella toimii osana henkilöstöpalveluita työhyvinvointipalvelut. Työhyvinvointipalvelut vastaavat työterveysyhteistyöstä ja tarjoaa tukea työntekijöille sekä esihenkilöille henkilön tai työyhteisön työkyvyssä ilmenneissä haasteissa.

Vuoden 2023 aikana luotiin työkykyjohtamisen rakenteet ja aloitettiin säännöllinen ohjausryhmätyöskentely ylimmän johdon ja toimialojen johtoryhmien kanssa. Tavoitteena oli päivittää strategiaa ja luoda työhyvinvoinnin visio. Toimialakohtaisissa ohjausryhmissä muodostettiin kokonaiskuvaa henkilöstön työkyvyn tilasta yhdessä työsuojelutoimijoiden kanssa sekä asetettiin tavoitteita, mittareita ja suunniteltiin toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

### 8.1 AinoHealthManager - työkykyjohtamisen työohjelma

Esihenkilötyön tukemiseksi otettiin maaliskuussa 2023 käyttöön AinoHealthManager -työkykyjohtamisen ohjelma. Ohjelma auttaa esihenkilöitä tunnistamaan työkykyriskit varhaisessa vaiheessa ja hallitsemaan niitä sekä suunnittelemaan työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen.

Tärkeä osa työkyvyn tuen toimintatapaa on esihenkilön ja työntekijöiden väliset keskustelut, joissa luodaan yhteinen tilannekuva sekä sovitaan työhyvinvointia ja työkykyä edistävästä toimenpiteistä. Keskustelujen laadukkaalla ja riittävällä dokumentoinnilla varmistetaan sujuva tiedonsiirto yhteistyöverkostossa muun muassa Eloisan työhyvinvointipalveluihin ja työterveyshuoltoon. Työntekijän työkykyyn liittyvät dokumentit ovat käytettävissä AinoHealthManagerissa myös niissä tilanteissa, kun työntekijän esihenkilö vaihtuu.

Työkyvyn edistämiseksi työhyvinvointipalveluiden työhyvinvointikoordinaattoreilla, henkilöstöpäälliköillä ja työterveyshoitajilla on säännöllisesti toimialakohtaisia työkykykokouksia. Näissä kokouksissa käsitellään AinoHealthManager työkykyjohtamisen järjestelmän perusteella niiden henkilöiden tilanteita, joista työpaikalla on herännyt huoli ja sovitaan tarvittaessa ohjauksesta työterveyshuoltoon, työpaikan tukitoimiin, työterveysneuvotteluun tai työkykyarvioon.

Työterveyshuolto ei anna työnantajalle henkilön terveystietoja, mutta ottaa tarvittaessa henkilön työterveyshuollon tukiprosessiin.

Esihenkilötyön tueksi järjestettiin esihenkilöiden aamukahveja, joissa keskusteltiin työhyvinvointipalveluiden asiantuntijoiden johdolla ajankohtaisista työhyvinvointiin, työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyöhön liittyvistä asioista. Aiheina olivat mm. korvaavan työn toimintatapa Eloisassa, sairauspoissaolokäytännöt ja muut Eloisan toimintaohjeet työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen liittyen.



## 8.1.1 Korvaavan työn toimintatapa

Eloisassa on käytössä korvaavan työn toimintatapa, jota edistetään koko organisaatiossa. Korvaava työ mahdollistaa työssä jatkamisen sairauspoissaolon sijaan, vähentää sairauspoissaolokustannuksia ja voi mahdollistaa lisäresurssin tekemättömiin työtehtäviin.

Työntekijän sairaus, vika, vamma tai tapaturma ei aina vaadi työpaikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi tiettyjen edellytysten täytyessä antaa työpanoksensa korvaavan työn mallin mukaan. Korvaavan työn tavoitteena on tukea työntekijän työhön paluuta, työkykyä ja työelämässä pysymistä.

Korvaavalla työllä pyritään nopeuttamaan työhön paluuta, edistämään keskustelua korvaavan tai muokatun työn käytöstä sekä kohdentamaan työterveyshuollon palveluita tarkoituksenmukaisesti. Näin toimien voidaan vähentää työterveyshuollon resurssien käyttö pelkästään sairauspoissaolotodistuksen laatimiseen, jos käynnille ei ole muuta aiheita. Esihenkilöitä rohkaistaan avoimeen keskusteluun työntekijöiden kanssa.

Vuonna 2023 korvaavassa työssä oli 230 henkilöä 2 323 kalenteripäivää. Esihenkilön päätöksellä näistä 39 henkilöä 355 kalenteripäivää.

## 8.2 Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö

Sairauspoissaolo on työstä poissaoloa sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Työkyvyttömyys tarkoittaa tilaa, jonka vuoksi henkilö on kykenemätön tekemään tavallista työtään tai korvaavaa työtä.

Työntekijä ilmoittaa sairastumisestaan omalle esihenkilölle viipymättä ja näyttää saadun sairauspoissaolodokumentin esihenkilölle niin pian kuin se on mahdollista. Terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 132 525 kalenteripäivää 6 760 työntekijällä.

### Terveysperusteiset poissaolot tulosalueittain kalenteripäivinä

Toimialueet	Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla		Sairauspoissaolo todistuksella		Työmatkatapaturma		Työtapa-turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä	
<b>Sosiaalipalvelut</b>	6 817	26,3%	17 436	67,3%	285	1,1%	989	3,8%	393	1,5%	25 920	100%
<b>Ikääntyneiden palvelut</b>	10 320	25,1%	29 392	71,4%	85	0,2%	940	2,3%	448	1,1%	41 185	100%
<b>Terveyspalvelut</b>	14 455	29,6%	33 171	67,9%	474	1%	389	0,8%	366	0,7%	48 855	100%
<b>Pelastus- ja turvallisuuspalvelut</b>	555	30,2%	1 221	66,5%		0%	8	0,4%	51	2,8%	1 835	100%
<b>Konsernipalvelut</b>	2 654	18%	11 717	79,5%	94	0,6%	235	1,6%	30	0,2%	14 730	100%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>34 801</b>	<b>26,26%</b>	<b>92 937</b>	<b>70,13%</b>	<b>938</b>	<b>0,71%</b>	<b>2 561</b>	<b>1,93%</b>	<b>1 288</b>	<b>0,97%</b>	<b>132 525</b>	<b>100%</b>

Taulukko 18: Terveysperusteiset poissaolot tulosalueittain kalenteripäivinä



## Terveysperusteiset poissaolot ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

Ammattiryhmä	Sairauspoissaolo esihenkilön lu- valla		Sairauspoissa- olo todistuk- sella		Työmatka- tapaturma		Työtapa- turma		Vapaa-ajan tapaturma		Yhteensä	
<b>Akateemiset</b>	1 056	30,4%	2 338	67,3%	4	0,1%	6	0,2%	71	2%	3 475	100%
<b>Hoitohenkilöstö, AMK, opisto</b>	10 845	29,1%	25 200	67,6%	446	1,2%	514	1,4%	280	0,8%	37 285	100%
<b>Hoitohenkilöstö, toinen aste</b>	13 982	25,2%	39 222	70,6%	321	0,6%	1 418	2,6%	604	1,1%	55 547	100%
<b>Huoltohenki- löstö</b>	1 891	17,5%	8 590	79,5%	75	0,7%	225	2,1%	21	0,2%	10 802	100%
<b>Lääkärit, ham- maslääkärit</b>	1 143	36,7%	1 989	63,2%	2	0,1%		0%		0%	3 114	100%
<b>Pelastustoimen henkilöstö</b>	744	29,7%	1 700	67,9%		0%	8	0,3%	51	2%	2 503	100%
<b>Sosiaalitoimen henkilöstö</b>	813	29,2%	1 722	61,9%	42	1,5%	180	6,5%	25	0,9%	2 782	100%
<b>Toimistohenki- löstö</b>	749	22,2%	2 613	77,5%		0%		0%	10	0,3%	3 372	100%
<b>Tutkimusta ja hoitoa antavat</b>	3 578	26,2%	9 583	70,2%	48	0,4%	210	1,5%	226	1,7%	13 645	100%
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>34 801</b>	<b>26,26%</b>	<b>92 937</b>	<b>70,13%</b>	<b>938</b>	<b>0,71%</b>	<b>2 561</b>	<b>1,93%</b>	<b>1288</b>	<b>0,97%</b>	<b>132 525</b>	<b>100%</b>

Taulukko 19: Terveysperusteiset poissaolot ammattiryhmittäin kalenteripäivinä

Esihenkilön luvalla oli poissa yhteensä 5 993 työntekijää 34 801 kalenteripäivää ja sairauslomato-  
distuksella 3 838 työntekijää 92 937 kalenteripäivää.

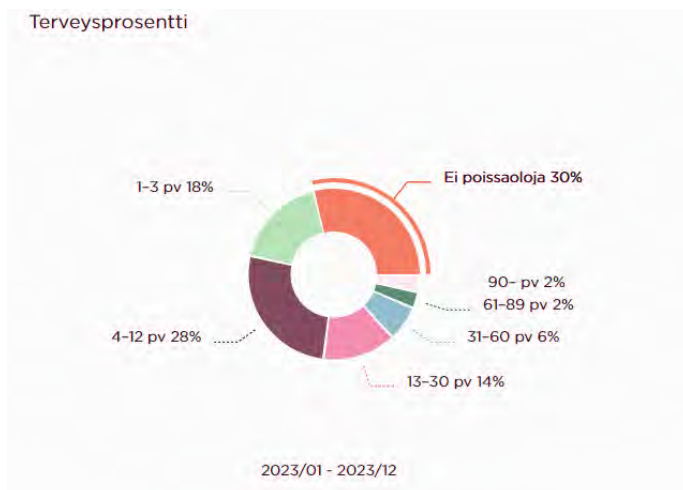
Esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon millä tahansa syyllä yksi tai kaksi päivää kerrallaan, kor-  
keintaan sairastumispäivän ja sitä seuraavat yhdeksän kalenteripäivää. Työntekijä anoo itse sai-  
rauspoissaolon sähköisen ESS- järjestelmän kautta heti töihin tultuaan esihenkilön käsiteltäväksi.

Työmatkatapaturman takia poissa oli 42 vakinaista työntekijää ja työtaturman takia 129 vaki-  
naista työntekijää. Vapaa-ajantapaturman takia oli poissa 41 vakinaista työntekijää.



## 8.2.1 Terveysprosentti

Terveysprosentti kuvaa sitä osaa henkilöstöstä, joilla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä vuoden 2023 aikana. 30% henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää poissa työstä sairauden vuoksi.



### Terveysprosentti toimialoittain

Sosiaalipalvelut 33%  
Ikäntyneiden palvelut 30%  
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut 31%  
Terveyspalvelut 33%  
Konsernipalvelut 40%

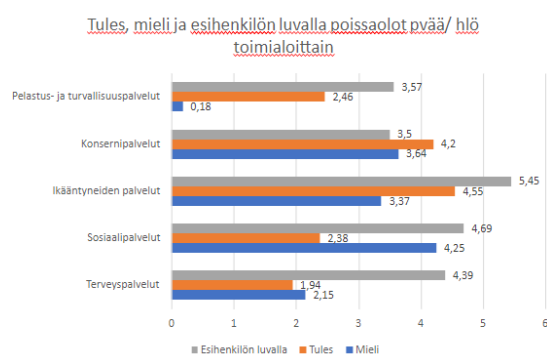
Kuva 10: Terveysprosentti toimialoittain





## 8.2.2 Työterveydenhuollon Pihlajanlinnan Aino - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät ja tilastot

Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinongelmien ohella eniten sairauspoissaoloja ja työkyyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä koko organisaation tasolla.



Kuva 11: Sairauspoissaolojen diagnosoiryhmät ja tilastot

Terveysperusteiset poissaolot = sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot.

Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Sairauspoissaolopäivien määrä per henkilötyövuosi oli keskimäärin 19 kalenteripäivää vuonna 2023.

Työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia poissaoloja tulee eniten selkävaurioiden vuoksi. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat usein kestoltaan pitkiä (30-89 pv).



Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Sairauspoissaolot pituusluokittain	Palkattomat sairauspoissaolot
	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1-3 pv	26 217	
4-14 pv	33 729	
15-29 pv	15 620	
30-89 pv	28 775	
yli 90pv	28 816	
<b>Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi (HTV2)</b>	<b>19</b>	
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>		4,80%
<b>0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)</b>		30%

Taulukko 20: Sairauspoissaolojen määrät pituusluokittain

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan Eloisalla jakamalla poissaolopäivät teoreettisilla työpäivillä. Poissaoloista mukaan lasketaan kaikki sairauspoissaolot, työtapaturmat ja vapaa-ajan tapaturmat. Sairauspoissaoloprosentti on keskimääräistä tasoa yleisessä vertailussa.

Palkallisella kuntoutuksella oli 102 työntekijää 369 kalenteripäivää ja muulla palkattomalla kuntoutuksella 11 työntekijää 846 kalenteripäivää. Määräaikaisella kuntoutustuella oli 44 työntekijää 8 107 kalenteripäivää.

## 8.3 Työterveyshuollon palvelut

Oikeus työterveyshuoltoon on kaikilla Eloisan työntekijöillä palvelussuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuoltopalvelut ovat työntekijöille maksuttomia ja ne sisältävät lakisääteisten ennaltaehkäisevien palveluiden lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelut.

Etelä-Savon hyvinvointialueen työntekijöiden työterveyspalvelut ostetaan Pihlajalinnasta. Vuoden 2023 aikana suunniteltiin ja käyttöön otettiin työterveysyhteistyön prosesseja. Työpaikkatoiminta, kuten työpaikkaselvitykset, käynnistyi alkusyksyllä. Työterveyshuollon kustannuksista 44,97% muodostui ennaltaehkäisevien (KL1) palveluiden käytöstä ja 51,75% sairaanhoidon palveluiden käytöstä (KL2).

Työterveyshuoltosopimusta täydennettiin Pihlajalinnan Mielen huoli- ja Lyhytterapiapalveluilla kestävästi 2023 alkaen. Henkilöstölle haluttiin tarjota matalan kynnyksen palvelua arjen akuutteihin huolitilanteisiin, kuten kuormittavat tai ahdistavat tilanteet työssä tai muuten elämässä, huoli omasta jaksamisesta ja työkyvystä sekä palautumisen haasteet, mielialuongelmat tai työhön liittyvät muutokset.

Henkilöstö on ollut tyytyväisiä palveluihin ja kokenut käynneistä olevan apua.



## 8.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osatekijöiksi yleisesti luetaan osaaminen, motivaatio, terveys, toimintakyky, työolosuhteet, turvallisuus, työn merkityksellisyyden kokemus, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työn hallinnan tunne, työyhteisö, oma elämäntilanne, johtaminen ja lähiesihenkilön tuki, sekä palkitseminen ja etuudet. Mikäli nämä tekijät ovat hyvällä tasolla ja keskenään tasapainossa, työntekijäkokemus paranee.

Eloisan keskeisenä tavoitteena on hyvä työntekijäkokemus, jolloin työ sujuu, on palkitsevaa ja lähi-johtaminen tukee sekä työntekijän ja myös koko työyhteisön hyvinvointia. Hyvä työntekijäkokemus tuottaa myös hyvää asiakas-/potilaskokemusta.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa seurataan ja analysoidaan eri lähteistä saatavan tiedon perusteella. Ohjausryhmätyöskentelyssä luodaan tilannekuvaa henkilöstön työhyvinvoinnista ja -kyvystä ylimmälle ja toimialajohdolle. Tämän perusteella laaditaan suunnitelmia, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa eri organisaatiotasolla. Tietolähteinä toimivat henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon järjestelmät. Tietoa saadaan myös eläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöltä.

Työntekijöiden työssä jatkamista tuetaan järjestettävien Kelan Kiila-kuntoutusten avulla. Kuntoutuskurssit anotaan Eloisan eri ammattiryhmille ja ne suunnitellaan yhteistyössä esihenkilön, työterveyshuollon ja työhyvinvointipalveluiden kanssa. Kiila-kuntoutukset ovat Eloisan työntekijöille palkallisia.

Eloisalla pilotoitiin vuoden 2023 aikana hyvinvointivalmennuksia ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa. Valmennusten tarkoituksena on ennaltaehkäistä henkilöstön väsymistä ja uupumista. Valmennusten tarve kohdistettiin henkilöiden tarpeen mukaan ja toteutettiin yksilö- ja ryhmävalmennuksina. Pilottivalmennusten osana toimivat vapaamuotoiset esi- ja palautekyselyt sekä seuranta-työkalu tulosten ja palvelun vaikuttavuuden mittaamista varten. Seuranta-työkalu mittaa henkilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Valmennuksista on saatu erittäin hyvää palautetta. Myös seuranta-työkalun perusteella voidaan todeta valmennusten kohentaneen selkeästi henkilöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.

## 8.5 Työsuojaus

Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojaus kohteena on koko työympäristö.

Hyvällä työympäristöllä tarkoitetaan työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi hyvä työympäristö tukee täysipainoisen ja laadukkaan työntekemisen toteutumista.

Työsuojaus kattaa henkilöstön, työympäristön, työn ja työyhteisön. Työsuojaus on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutoksien vaikutuksia ennakoitaan ja epäkohtia korjataan.





Etelä-Savon hyvinvointialueella työsuojelun tehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työsuojelun tarkoituksena on myös ehkäistä työtapa-  
turmia ja ammattitauteja työympäristössä.

Työsuojelun vaikuttavuutta mitataan vuosittain useilla eri mittareilla, muun muassa seuraamalla turvallisuushavaintoja ja läheltä piti-ilmoituksia. Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden 2023 aikana 4 254 kappaletta.

Työturvallisuutta hyvinvointialueella kehitettiin työyksiköissä suoritettavien turvallisuuskävelyiden avulla, joita tehtiin yhteensä 21 kertaa sekä viestimällä ja toteuttamalla erilaisia koulutuksia ja tietoisuuksia liittyen työturvallisuuteen ja työsuojelun toimintaan.

Vuonna 2023 kartoitettiin työturvallisuusriskejä ja päivitettiin yksikkökohtaiset riskienarvioinnit yksiköiden esihenkilöiden johdolla. Vuoden aikana tehtiin 54 työpaikkaselvitystä eri Eloisan kohteissa. Eloisan lähtökohtana on, että kaikki sattuneet työtapa-  
turmia arvioidaan ja niiden juurisyyt selvitetään. Tapaturmataajuus on myös yksi työturvallisuuden seurattavista mittareista.

### 8.5.1 Vahinkotiedot työtapa- turmista

Eloisan vakuutusyhtiönä toimii Pohjola Vakuutus Oy.

Vahinkotiedot tapaturmista ovat vakuutusyhtiön antamia ja vahinkotunnus / kpl luku kertoo, montako vahinkoa on Eloisalle korvattu.

Korvauksen syy	Kpl / vahinko	Korvaus / €
Ammattitauti	5	2 812,41
Työliikekipeytyminen	27	5 748,09
Työmatkatapaturma	120	122 408,35
Työpaikkatapaturma	527	256 699,94
Muu	104	2 262,56
<b>Yhteensä</b>	<b>783</b>	<b>389 931,35</b>

Taulukko 21: Työtapa-  
turmista maksetut vahinkokorvaukset vuonna 2023

Korvauksia on maksettu 351 tapaturmasta. Vakuutusyhtiö eväsi 71 korvaushakemusta.

### 8.6 Henkilöstöedut

Eloisa tarjosi vuonna 2023 verrattain hyvät henkilöstöedut. Lähtökohtana hyvälle eduille oli työvoiman saatavuuden parantaminen ja myös palveluksessa olevan henkilöstön sitouttaminen Eloisaan. Rohkeat ja runsaahkot edut auttoivat myös työnantajamaineen kasvattamisessa, Eloisan tavoitteena oli jo aloituksesta lähtien olla paras ja joustavin työnantaja.



Eloisan tarjosi henkilöstölleen 300 euron arvoisen tuen liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointipalveluihin. Lisäksi oli käytettävissä myös 200 euron arvoinen työmatkaetu. Näitä kaikkia etuja pystyi käyttämään erikseen kilpailutetulla sähköisellä maksuvälineellä (Smartum).

Etuja käytettiin runsaasti, yhteensä 7696 työntekijää otti edun käyttöön. Kaiken kaikkiaan em. etuja käytettiin n. 2,9 miljoonan euron edestä.

Henkilöstölle tarjottiin työnantajan puolesta myös kahvit, teet ja kaakaot taukutiloihin. Kyseessä tämän edun osalta oli iso logistinen operaatio, joka kuitenkin saatiin onnistumaan voimassa olevien sopimusten ja sopimuskumppaneiden toimesta sekä tila- ja tukipalveluiden johdon osaamisen ansiosta. Näihin tarjoiluihin käytettiin 216 000 euroa.

Yhteisöllisyyden tukemiseksi katsottiin aloitusvaiheessa tarpeelliseksi myös antaa keskitetysti työyhteisöille käyttöön erillinen tyhy-raha. Tyhy-rahaa oli käytettävissä 30 euroa työntekijää kohti. Tätä rahaa käytettiin vuonna 2023 n. 125 000 euroa.

Eloisa halusi myös muistaa eläköityviä. Heille oli käytettävissä 200 euron arvoinen sähköinen lahjavaliokoima Kiitoskaupan kautta. Näitä lahjoja hankittiin viime vuonna yhteensä 44 000 eurolla.

Etuuksena voidaan pitää myös vapaata etätyöskentelyä. Etätyötä on mahdollista tehdä, mikäli työtehtävät sen mahdollistavat. Tämä on ollut työtilojen kannalta hyvä ratkaisu ja parantaa myös työntekijöiden jaksamista.

Eloisan henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus joutuisaan ruokailuun. Tähän päädyttiin ent. Esotessa olleen kokeilun perusteella. Kokeilun tulokset osoittivat ratkaisun toimivan ja parantavan työtyytyväisyyttä.

Etuuksena voidaan myös mainita palkalliset kuntoutukset. Kuntoutuksiin on voinut osallistua palkallisenä yhdessä esihenkilön, työhyvinvointikoordinaattorin ja työterveyshuollon kanssa tehdyn suunnitelman mukaisesti. Ratkaisu on osoittautunut toimivaksi ja on parantanut työtyytyväisyyttä.

Eloisan tarjoamista henkilöstöeduista on saatu henkilöstöltä koko vuoden ajan positiivista palautetta.



## 8.7 Henkilöstökokemuksen mittaaminen

Eloisan tavoitteena on hyvä henkilöstökokemus. Tämän kokemuksen mittaamiseksi otettiin helmikuussa 2023 käyttöön säännöllinen henkilöstökysely. Kyselyn toimittajaksi valittiin Roidu Oy.

Kysely oli vastattavana yhdeksän kertaa vuoden 2023 aikana. Vastauksia saatiin yhteensä 12 069 kappaletta.

Kyselyssä mitattiin mm. seuraavia asioita:

- Työtehtäväni Eloisassa sujuvat hyvin
- Esihenkilöni vaikuttaa, välittää ja rohkaisee minua, jotta voin onnistua työssäni
- Mielipiteitäni arvostetaan työyhteisössä
- Yksikköni ilmapiiri on hyvä
- Suositteletko Eloisaa työnantajana (suosittelevaindeksi NPS).

Väittämien lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus antaa palautteita avoimiin kenttiin.

Suositteluindeksi NPS voi olla huonoimmillaan -100 ja parhaimmillaan +100. Eloisassa luku oli alimmillaan helmikuussa -4. NPS arvo keskimäärin koko vuodelta koko organisaation osalta oli +13.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna keskimääräisiä NPS-lukuja:

- lääkärit (287 vastausta) 23,1
- hoitohenkilöstö (5768 vastausta) 14,3
  - sairaanhoitajat (3351 vastausta) 11,2
  - lähihoitajat (2417 vastausta) 18,2
- huoltohenkilöstö (636 vastausta) 18,1
- sosiaalitoimen henkilöstö (461 vastausta) 4,4
- toimistohenkilöstö (1174 vastausta) 15,9
- pelastuslaitoksen henkilöstö (183 vastausta) 5,9
- akateemiset, mm. sosiaalityöntekijät, psykologit (721 vastausta) -9,9

Vuoden aikana käytiin 18 viikon ajan yhteistoimintaneuvotteluita, joiden vaikutus näkyi myös henkilöstökyselyn tuloksissa, erityisesti loppuvuotta kohti mentäessä.

Avoimissa vastauksissa kritiikkiä tuli mm. työterveyshuoltoon, tasapuoliseen palkkaukseen, esihenkilötyön laatuun ja tasapuolisen kohtelun puutteeseen liittyen. Henkilöstöedut ja johdon avoin viestintä nähtiin positiivisina asioina.

Esihenkilöiden tehtävänä oli käydä läpi oman yksikkönsä arviot kuukausittain ja tekemään mahdolliset korjaustoimet keskustelemalla yhdessä oman henkilöstönsä kanssa. Tällä tavalla kyselystä saatiin osa esihenkilön johtamistyötä.

Tavoitteena oli, että jokaiseen kyselyyn vastaisi vähintään 60 prosenttia koko henkilöstöstä. Tavoite ei toteutunut vaan jäi vain 17 prosenttiin.



**Eläköityminen**



## 9. ELÄKÖITYMINEN

Tällä hetkellä eläköitymisen osalta jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikänsä.

Henkilökohtainen eläkeikä on vuonna 1959 syntyneillä, mutta vuonna 1960 syntyneiden alin vanhuuseläkeikä on 64 vuotta 6 kuukautta, jonka he täyttävät vuonna 2024 tai 2025 ja vuonna 1961 syntyneiden eläkeikä on kolme kuukautta korkeampi eli 64 vuotta 9 kuukautta.

Vuosina 1962 - 1964 syntyneiden eläkeikä on 65 vuotta. Tätä nuorempien eläkeikä vahvistetaan myöhemmin elinajanodotteen mukaan.

Eloisasta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 59,3% vuonna 2023. Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 146 työntekijää.

### 9.1 Eläköityneet 2023

#### Eläkkeelle jääneet toimialueittain

TOIMIALUEET	2023
Sosiaalipalvelut	18
Ikääntyneiden palvelut	35
Terveyspalvelut	72
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1
Konsernipalvelut	20
<b>Yhteensä</b>	<b>146</b>

Taulukko 22: Eläkkeelle jääneet henkilöt toimialueittain

#### Eläkkeelle jääneiden eläketyypit

ELÄKETYYPPI	2023
Vanhuuseläke	131
Työkyvyttömyyseläke	15
<b>Yhteensä</b>	<b>146</b>

Taulukko 23: Eläkkeelle jääneiden eläketyypit



## 9.2 Eläkepoistuma 2024-2033

Eläkepoistuma tuo lähivuosina haasteita henkilöstön saatavuuteen useilla ammattialoilla.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan hyvinvointialueilta jää eläkkeelle keskimäärin joka kolmas työntekijä (32 %) seuraavien kymmenen vuoden aikana.

Kevan mukaan suhteellisesti eniten eläköityviä on Lapin, Kainuun ja Etelä-Savon hyvinvointialueilla, joissa vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille on siirtymässä noin 35 prosenttia nykyhenkilöstöstä vuosien 2024–2033 aikana.

Työkyvyttömyysriski vaihtelee melko paljon ammattiryhmien välillä. Ennusteen mukaan työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen on hyvinvointialueilla suurinta sosiaalialan hoitajilla, kehitysvammaisten hoitajilla, työn- ja askartelunohjaajilla, henkilökohtaisilla avustajilla ja hammashoitajilla. Pienimmän työkyvyttömyyseläköitymisen ammatteja taas ovat erilaiset johtajat ja erityisasiantuntijat sekä palomiehet.

Hyvinvointialueista muodostui suuri uusien työnantajien joukko niiden aloittaessa toimintansa vuoden 2023 alussa. Kuntien ja sote-kuntayhtymien palveluksesta siirtyi noin 235 000 sote-ammattilaista hyvinvointialueiden palvelukseen.

Alla ote Kevan arvio eläköitymistilanteesta.

### Näin hyvinvointialueiden työntekijät eläköityvät

Arvio eläkkeelle jäävistä hyvinvointialueen työntekijöistä 2024-2033\*



Työntekijöiden eläköitymisennuste hyvinvointialueittain 2024-2033

Hyvinvointialue	Eläköityviä	%
A Etelä-Karjala	1 710	31,7 %
B Etelä-Pohjanmaa	3 174	32,0 %
C Etelä-Savo	2 682	34,5 %
D Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastuslaitos	4 792	32,1 %
E HUS-yhtymä	7 983	29,6 %
F Itä-Uusimaa	777	32,2 %
G Kainuu	1 302	35,4 %
H Kanta-Häme	2 187	33,1 %
I Keski-Pohjanmaa	1 239	29,4 %
J Keski-Suomi	3 713	31,9 %
K Keski-Uusimaa	1 233	31,7 %
L Kymenlaakso	2 225	33,2 %
M Lappi	2 979	35,7 %
N Länsi-Uusimaa	2 766	31,0 %
O Pirkanmaa	5 943	29,7 %
P Pohjanmaa	2 439	31,4 %
Q Pohjois-Karjala	2 662	33,4 %
R Pohjois-Pohjanmaa	5 672	31,3 %
S Pohjois-Savo	4 079	32,4 %
T Päijät-Häme	2 430	31,6 %
U Satakunta	3 523	34,0 %
V Vantaa ja Kerava	1 377	28,2 %
X Varsinais-Suomi	6 830	30,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>74 196</b>	<b>31,6 %</b>

\*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.3.2023

### Hyvinvointialueiden 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

Ammattiryhmä	Työkyvyttömyyseläkkeet, %		Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyyseläkkeet		Kaikki eläkkeet		
	Vanhuus-eläkkeet, %	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, %		Vanhuus-eläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet			
Lähihoitajat	23,3 %	5,5 %	4,9 %	33,7 %	11 524	2 729	2 418	16 671
Sairanhoidajat	16,8 %	3,8 %	4,5 %	25,1 %	8 314	1 884	2 232	12 430
Sosiaalialan ohjaajat	17,9 %	6,0 %	5,2 %	29,1 %	2 841	949	819	4 609
Sairaala- ja laitospalveluset	30,5 %	7,6 %	5,4 %	43,5 %	3 058	765	541	4 365
Erikoislääkärit	8,8 %	5,1 %	4,9 %	18,8 %	663	382	371	1 416
Sosiaalityöntekijät	17,5 %	5,4 %	5,8 %	28,7 %	1 194	369	396	1 958
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	35,4 %	4,9 %	6,7 %	47,0 %	2 124	296	399	2 819
Palomiehet	12,0 %	4,9 %	2,5 %	19,4 %	708	287	145	1 141
Terveystyöntekijät	17,3 %	5,4 %	6,4 %	29,0 %	956	299	353	1 608
Fysioterapeutit	17,3 %	5,2 %	5,7 %	28,3 %	717	218	238	1 173
Yleislääkärit	11,2 %	4,6 %	5,6 %	21,4 %	445	182	222	849
Osastonhoitajat	31,8 %	4,2 %	4,7 %	40,7 %	1 219	159	180	1 558
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	17,7 %	3,8 %	3,7 %	25,1 %	635	135	132	903
Sairaankuljetuksen ensihoitajat	7,9 %	6,8 %	5,0 %	19,7 %	268	231	170	670
Ylläkärit	32,1 %	4,9 %	5,7 %	42,7 %	1 027	158	182	1 366
Hammashoitajat	25,2 %	7,2 %	7,7 %	40,1 %	805	225	247	1 281
Yleissihteerit	41,1 %	4,1 %	4,7 %	49,9 %	1 285	129	148	1 563
Bioanalytikot (terveydenhuolto)	21,4 %	4,4 %	5,6 %	31,3 %	612	124	159	895
Psykologit	10,8 %	7,8 %	4,7 %	23,3 %	308	224	134	665
Hammaslääkärit	20,0 %	4,4 %	5,3 %	29,7 %	513	112	136	760
Lääketeollisuuden kuantamis- ja laitteiden asiantuntijat	14,7 %	4,8 %	5,7 %	25,2 %	358	117	138	612
Kätilöt	11,6 %	6,4 %	7,6 %	25,6 %	260	143	170	573
Välinehoitajat	34,3 %	6,6 %	7,3 %	48,3 %	557	108	119	783
Sosiaalialan hoitajat	19,9 %	9,8 %	6,5 %	36,3 %	321	158	105	584
Toimintaterapeutit	15,1 %	6,3 %	7,9 %	29,3 %	196	82	103	381

### Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2024-2033



Kuva 12: Näin hyvinvointialueiden työntekijät eläköityvät

[https://www.keva.fi/contentassets/022b5f4f9849424bb47067599678b340/keva\\_elakoitymisennusteet23\\_hva.jpg](https://www.keva.fi/contentassets/022b5f4f9849424bb47067599678b340/keva_elakoitymisennusteet23_hva.jpg)



Alla Kevan eläkepoistumaennuste Etelä-Savon hyvinvointialueella tulevien vuosien aikana (5, 10, 15 vuoden sisällä). Ennuste sisältää vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.



Kuva 13: Kevan eläköitymisennuste Etelä-Savon hyvinvointialueella

Seuraavan 10 vuoden aikana Kevan ennusteen mukaan jäisi vanhuuseläkkeelle 24,1%, täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 5,5% ja osatyökyvyttömyydelle 5,0% työntekijää Etelä-Savon hyvinvointialueelta.

Ammattiryhmittäin seuraavan 10 vuoden aikana Kevan ennusteen mukaan jää koko hyvinvointialueelta ko. eläkkeille:

- terveyspuolelta 30,2%, sosiaalipuolelta 31,5%
- hallinto-suunnittelu-tutkimuspuolelta 37,2%,
- tekninen-tuotanto-turvallisuuspuolelta 30,9%,
- toimisto-asiakaspalveluista 47,0%
- sivistys-kulttuuripuolelta 39,0% työntekijää.



**Yhteistoiminta**





## 10. YHTEISTOIMINTA

Eloisaan muodostettiin yhteistyötoimikunta, johon nimettiin henkilöstöjohtaja, toimialojen henkilöstöpäälliköt, työhyvinvointipäällikkö, rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen päällikkö sekä pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana kahdeksan kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat mm. henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelma, palkkausjärjestelmä, työhyvinvoinnin ja työkyvyn tuen toimintamalli, päihdeohjelma, palvelutuotantosuunnitelma, vuokratyövoiman käyttö, oman henkilöstön keikkailu, hoitohenkilöstön rekrytointi ulkomailta sekä säännölliset talouskatsaukset.

Eloisassa on yhteistyötoimikunnan lisäksi erillinen työsuojelutoimikunta, jossa käsitellään työsuojeluun liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunta jakaantuu alueellisiin työsuojelijaostoihin. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana seitsemän kertaa.

### Neuvottelutoiminta

Henkilöstöpalvelut vastaavat Eloisassa keskitetystä työnantaja- ja neuvottelutoiminnasta. Aloitusvuoden aikana työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välisiä neuvotteluja käytiin useaan otteeseen, neuvottelujen määrä oli useita kymmeniä. Varsinkin alkuvuodesta laadittiin useita paikallisia sopimuksia henkilöstöä koskeviin ratkaisuihin, osa sopimuksista oli täysin uusia, osa liikkeenluovutuksen kautta vanhoista organisaatioista siirtyneitä sopimuksia, jotka päivitettiin tai muutettiin Eloisan organisaatioon sopiviksi. Erityisen iso neuvottelukokonaisuus käytiin palkkojen yhtenäistämisen osalta. Entisten Sosterin ja Essoten väliset palkkaerot olivat huomattavia hoitohenkilöstön osalta. Näiden osalta palkat saatiin yhtenäistettyä jo kesäkuussa paikallisilla järjestelyerillä ja yksimielisellä neuvottelutuloksella työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kesken. Alkuvuoteen ajoittui myös paikallinen neuvotteluratkaisu ja aluehallituksen päätös hoitajaliittojen ja kuntatyönantajat KT:n keskenään sopimasta koronakertapalkkiosta.

Aloitusvuonna käytiin yhteistoimintalain mukaisia yhteistoimintaneuvotteluja henkilöstön tehtäviin sijoittamisesta, palvelutuotannon järjestämiseen ja talouden sopeutukseen liittyen. Näitä neuvotteluja käytiin yhteensä 18 viikon ajan. Viimeisimpien, talouden sopeutukseen liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos oli seuraava:

- |                                |             |             |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| • Irtisanomisuhka              | 18 tehtävää | 890 000 eur |
| • Määräaikaisuuksia ei jatketa | 25 tehtävää | 890 000 eur |
| • Eläkepoistuman hyödyntäminen | 33 tehtävää | 835 000 eur |
| • Avoimia tehtäviä ei täytetä  | 11 tehtävää | 660 000 eur |

Sopeutustoimia kohdentui yhteensä 87 tehtävään, joista 15 % kohdistui johto-/päällikkö-/esihenkilötehtäviin. Kokonaisuutena näiden toimien säästövaikutus oli n. 3,3 miljoonaa euroa.



# **Palkkaus ja kustannukset**



# 11. PALKKAUS JA KUSTANNUKSET

## 11.1 Palkkaus

### Työ- ja virkaehtosopimukset

Eloisassa noudatetaan henkilöstöasioissa ja palkanmaksun määräyksissä erilaisia kunnallisia työ- ja virkaehtosopimuksia, jotka ovat voimassa sopimuskauden.

- **HYVTES = Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus**
- **SOTE = Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimus**
- **TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus**
- **LS = Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus**

Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimus HYVTES sopimus astui voimaan uutena sopimuksena maaliskuussa ja siihen siirtyi kaikki KVTES sopimuksen piirissä olleet palkansaajat.

Tehtäväkohtainen palkka on koko palkkauksen perusta ja se määritellään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella (TVA).

### Palkkaukseen liittyviä käsitteitä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää hyvinvointialueen toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa hyvinvointialueen palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, palvelusaikalisään sekä tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa työehtosopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita.

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat:

- tehtäväkohtainen palkka,
- henkilökohtainen lisä,
- palvelusaikalisä (ent. työkokemuslisä, perustuu palvelusaikaan),
- erilaiset lisät mm. syrjäseutulisiä, kielilisiä, rekrytointilisiä, luottamusmieskorvaus sekä työsuojeluvaltuutetun korvaus.

Varsinaisen palkan käsitettä tarvitaan laskettaessa muun muassa tuntipalkkaa, päiväpalkkaa, vuosiloma-ajan palkkaa sekä sairausajan palkkaa. Kokonaisansio on säännölliseltä työajalta sekä muulta työajalta, kuten lisä- ja ylityöajalta, maksettua palkkaa.



## 11.2 Palkkarakenne

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

Alla olevassa taulukossa on eritelty palkkausjärjestelmän eri palkan osat ja niihin kohdentuvat palkkaerät sopimusaloittain. Joulukuun 2023 palkkarakennetta on verrattu tammikuun 2023 palkkarakenteeseen.

PALKKARAKENNE JOULUKUU 2023 / €					PALKKARAKENNE TAMMIKUU 2023 / €			
	SOTE	HYVTES / KVTES	Tekniset	Lääkärit	SOTE	HYVTES / KVTES	Tekniset	Lääkärit
<b>Tehtävä- kohtainen palkka</b>	16 081 854	1 669 731	583 696	1 898 513	14 738 647	1 619 699	480 511	1 777 828
<b>Palvelus-ai- kalisä</b>	852 753	89 659	40 198	85 598	798 305	87 324	35 390	70 738
<b>Henkilö- kohtainen lisä</b>	242 562	22 602	11 408	141 637	227 734	19 410	10 208	149 741
<b>Muut lisät</b>			121 362				99 723	
<b>Lisä- ja yli- työkorvauk- set</b>	493 003	20 669	28 046	426 172	369 272	41 642	24 725	380 933
<b>Kokonais- ansio</b>	17 670 172	1 802 661	784 709	2 551 919	16 130 958	1 768 074	650 557	2 379 241
<b>Kokonais- ansio kes- kim. eu- roa/kk</b>	3 097	3 460	3 737	9 594	2 889	3 368	3 517	8 437
<b>Muutos % ed. vuoteen</b>	1,07	1,03	1,06	1,14				
<b>Miesten keskiansio €/kk</b>	2 995	4 703	3 736	9 763	2 820	3 889	3 518	8 545
<b>Naisten kes- kiansio €/kk</b>	3 115	3 969	3 744	9 481	2 901	3 246	3 604	8 344

Taulukko 24: Palkkausjärjestelmän eri palkkojen osat ja niihin kohdentuvat palkkaerät joulukuun vs. tammikuun 2023

Vuoden 2023 kesäkuussa maksettiin yleiskorotus ja järjestelyeriä useilla sopimusaloilla. Tehtäväkohtaisten palkkojen tasaamista tehtiin kesäkuussa järjestelyerän turvin.



## 11.3 Palkkakulut ja muut investoinnit

Palkkakuluissa ovat sekä vakinaisten että määräaikaisten palkat. Palkkakulutiedot on saatu palkkausjärjestelmästä. Erilliskorvauksiin on eritelty lisä- ja ylityö ja kutsurahat.

Investoinnin eurot on otettu Talouden Exreport-raportointijärjestelmästä.

<b>Palkkakulut / €</b>	<b>2023</b>
Varsinaiset palkat	-276 435 413
Erilliskorvaukset	-48 798 183
	joista lisä- ja ylityöt -5 325 864
	ja kutsurahat -3 296 675
<b>Yhteensä</b>	<b>-325 233 596</b>
Laskennalliset sivukulut	21,05%
	-68 461 672
<b>Yhteensä</b>	<b>-393 695 268</b>
<b>Muut investoinnit / €</b>	<b>2023</b>
Koulutuskulut	-1 115 002
Työnohjauspalvelut	-398 268
Työterveyshuoltokulut	-2 776 655
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	-3 315 081
<b>Yhteensä</b>	<b>-7 605 006</b>

Taulukko 25: Palkkakulut 2023





## 11.4 Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

Palkat ja palkkiot		2023
Lääkärit	vakinaiset	-22 566 993,62
	määräaikaiset	-11 423 709,27
Lääkärit, erilliskorvaukset		-7 786 283,16
Muu henkilökunta	vakinaiset	-201 373 962,37
	määräaikaiset	-41 070 747,66
Muu henkilökunta, erilliskorvaukset		-41 011 900,16
Asiantuntijapalkkiot		-1 034 276,58
Muut palkkiot		-49 009,28
Kokouspalkkiot		-540 411,25
Ansionmenetyksluottamushlö		-1 586,25
Jaksotetut palkat ja palkkiot		-9 095 106,57
Luontoisedut		-213 257,25
Sairausvakuutuskorvaukset		4 581 691,75
Tapaturvakorvaukset		248 913,12
Kela perhevapaakorvaukset		295 000,00
Muut henkilöstömenojen korjaukset		34 092,56
<b>Yhteensä</b>		<b>-331 007 545,99</b>
<b>Henkilösivukulut</b>		
Eläkekulut	KuEL-maksut	-57 113 308,36
	Kevatasausmaksu	-9 820 013,04
	Jaksotetut eläkev. vak.maksut	-342 804,85
Muut henkilösivukulut	Kela- ja sv-maksut	-5 132 150,80
	Työttömyysvakuutusmaksut	-6 876 027,60
	Tapaturmavakuutusmaksut	-788 086,42
	Jaksotetut sos.vak.maksut	30 010,82
<b>Yhteensä</b>		<b>-80 042 380,25</b>
	<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>-411 049 926,24</b>

Taulukko 26: Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

Erilliskorvaukset ovat työaika- ja päivystyskorvauksia. Muut palkkiot sisältävät todistus- ja lausuntopalkkiot. Luontoiseduissa myös siviilipalvelut. Muut henkilöstömenojen korjaukset ovat edellisen vuoden palkkojen korjauksia. Luvut on otettu Talouden Exreport-raportointijärjestelmästä.



# Tunnuslukujen yhteenveto

## 12. TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO

Henkilöstövoimavaroihin liittyvien yleisten tunnuslukujen kautta voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia, jotka vaikuttavat henkilöstövoimavaroihin. Toiminnan johtamisessa ja suunnittelussa keskeistä on tieto henkilöstövoimavaroista.

TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO 31.12		2023
<b>Palveluksessa olevat henkilöt</b>	<b>lkm</b>	<b>7 708</b>
- vakinaiset		6 160
- määräaikaiset, oppisopimussuhteiset ja harjoittelijat		1 544
- työllistetyt		4
- naiset		6 342
- miehet		1 366
- osa-aikaisia		1 200
- sopimuspalokuntalaisia, vakinaisia		493
- sopimuspalokuntalaisia, määräaikaisia		2
<b>Virat - käytössä</b>	<b>lkm</b>	<b>974</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>vuotta</b>	<b>45,2</b>
- naiset		45,7
- miehet		42,7
<b>HTV2=henkilöstön palkallinen työpanos vuosina</b>	<b>vuotta</b>	<b>6971</b>
- josta palkallinen poissaolo työpäivinä		135 863
<b>Poissaolot = täydet kalenteripäivät</b>	<b>päiviä</b>	<b>656 281</b>
- vuosilomat		301 070
- terveysperusteiset		132 525
- lakisääteiset		79 484
- rinnakkainen palvelussuhde		50 675
- toisen työnantajan palveluksessa		5 025
<b>Vahinkotiedot työtapaturmista</b>	<b>lkm</b>	<b>783</b>
<b>Eläkkeelle jääneet</b>	<b>lkm</b>	<b>146</b>
- joista vanhuuseläkkeelle		131
<b>Täydennyskoulutus koko henkilöstö/pv</b>	<b>päiviä</b>	<b>0,8</b>
<b>Tavoitekeskustelut</b>	<b>%</b>	<b>25,3</b>
<b>Henkilöstölle maksetut palkat</b>	<b>*1000€</b>	<b>325 233</b>
- josta henkilöstölle maksetut lisät ja ylityöt	*1000€	5 325
- josta henkilöstölle maksetut kutsurahat	*1000€	3 296

Taulukko 27: Tunnusten yhteenveto 31.12.2023





**ELOISA**

Etelä-Savon  
hyvinvointialue

**ELOISA**  
**Henkilöstökertomus**  
**2023**