

Yhteistyötoimikunta

Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö

Etelä-Savo hyvinvointialue, Eloisa

16.4.24

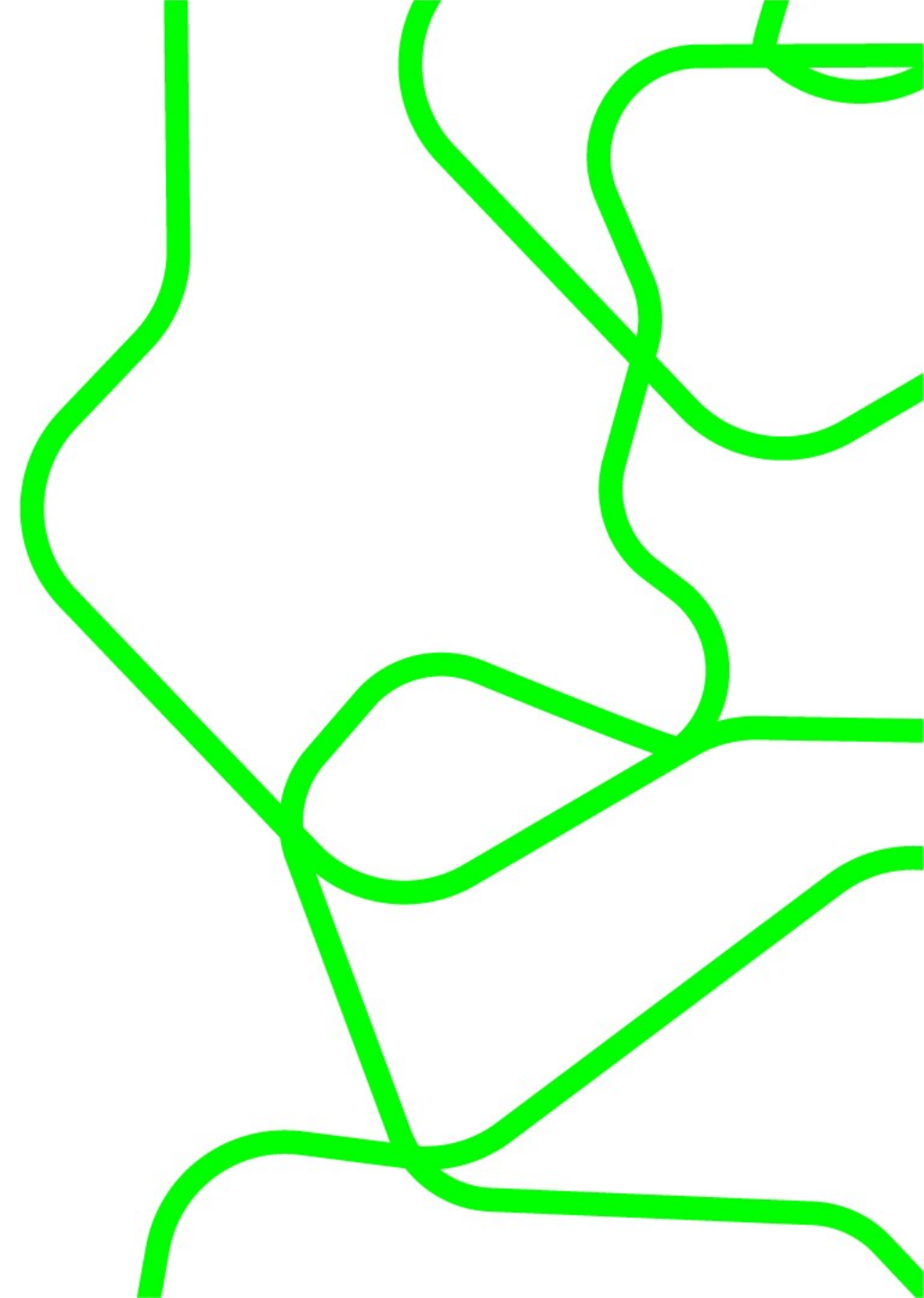
Eloisan työkykyjohtamisen rakenteet

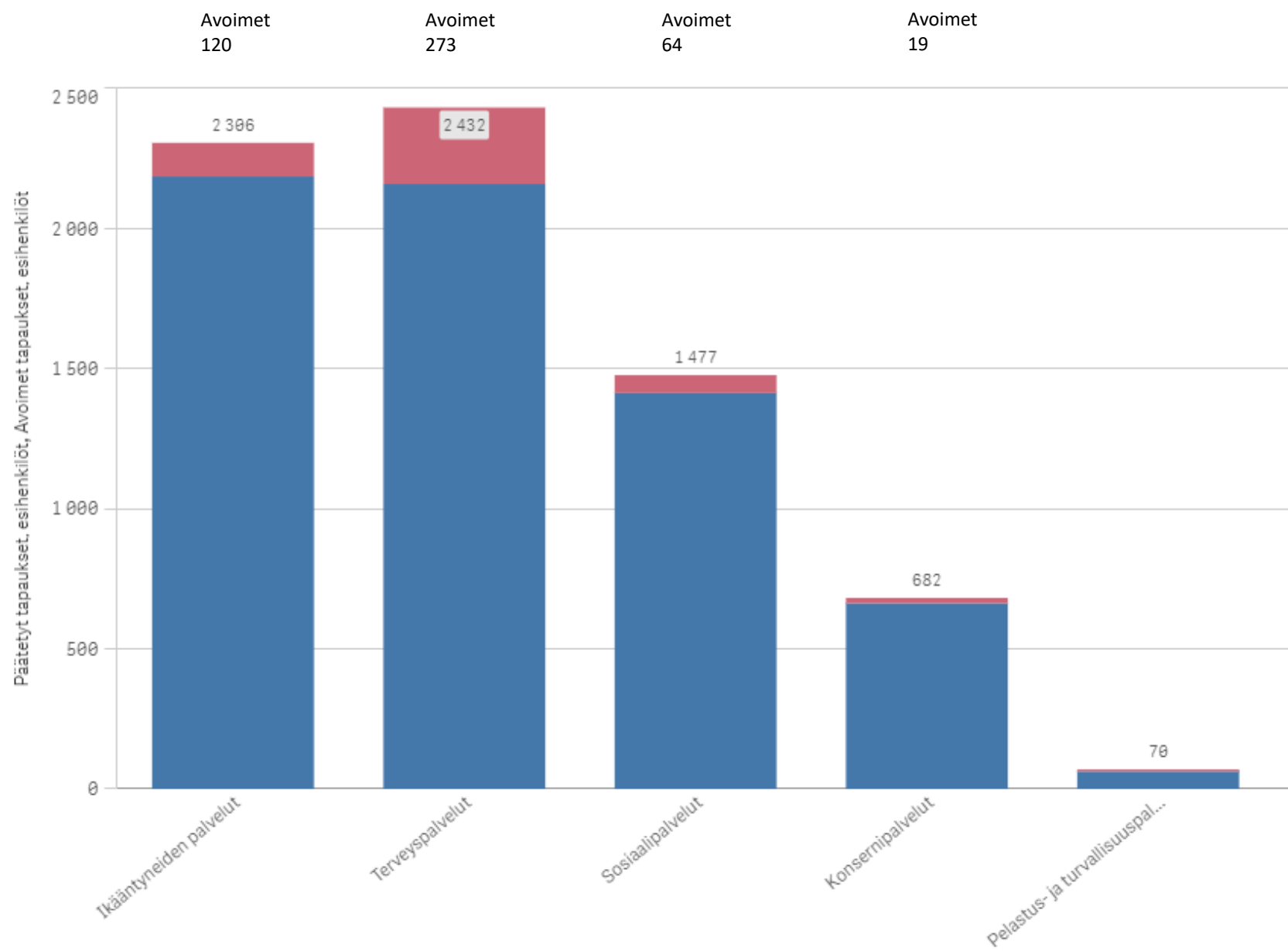
(hyväksytty Eloisan johtoryhmässä 16.6.23)

- Strateginen ohjausryhmä
 - Henkilöstön hyvinvoinnin tilannekuva (työkyky ja voimavarat), hyvinvoinnin tavoitteet, mittarit, seuranta ja toimenpiteet, tth-toimintasuunnitelman tavoitteet
 - Työterveysyhteistyötä koskevan sopimuksen ja palvelumallin tavoitteellinen ohjaus ja toiminnan tuloksellisuuden seuranta
- Toimialojen johtoryhmät
 - esihenkilöiden osaamisen/tuen tarve (tunnistaminen ja toimenpiteet)
 - työpaikkaselvitykset ja toimintasuunnitelman tavoitteet toimialalle
 - työterveysyhteistyön suunnittelu, kehittäminen ja toteuttaminen
- Työterveysyhteistyön ohjausryhmä
- Työkykypalaverit toimialoittain (case-palaverit)
 - Varmistetaan työkyvyn tukitoimien toteutuminen ja edistetään työhön paluuta
- Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen (työkykyjohtaminen)

Henkilöstön hyvinvoinnin tilannekuva (työkyky ja voimavarat)

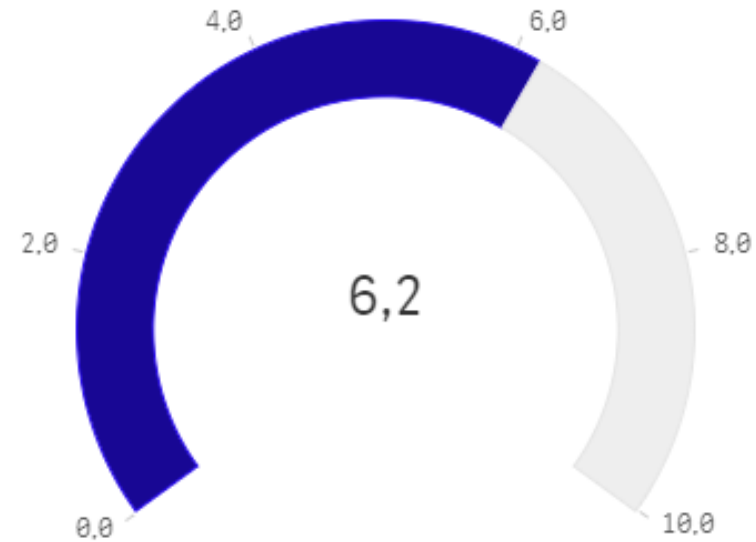
- Varhaisen välittämisen keskustelujen tilanne
- Katsaus sairauspoissaoloihin 2023
- Eloisan mittaritaulu
- Korvaavan työn käytön edistäminen





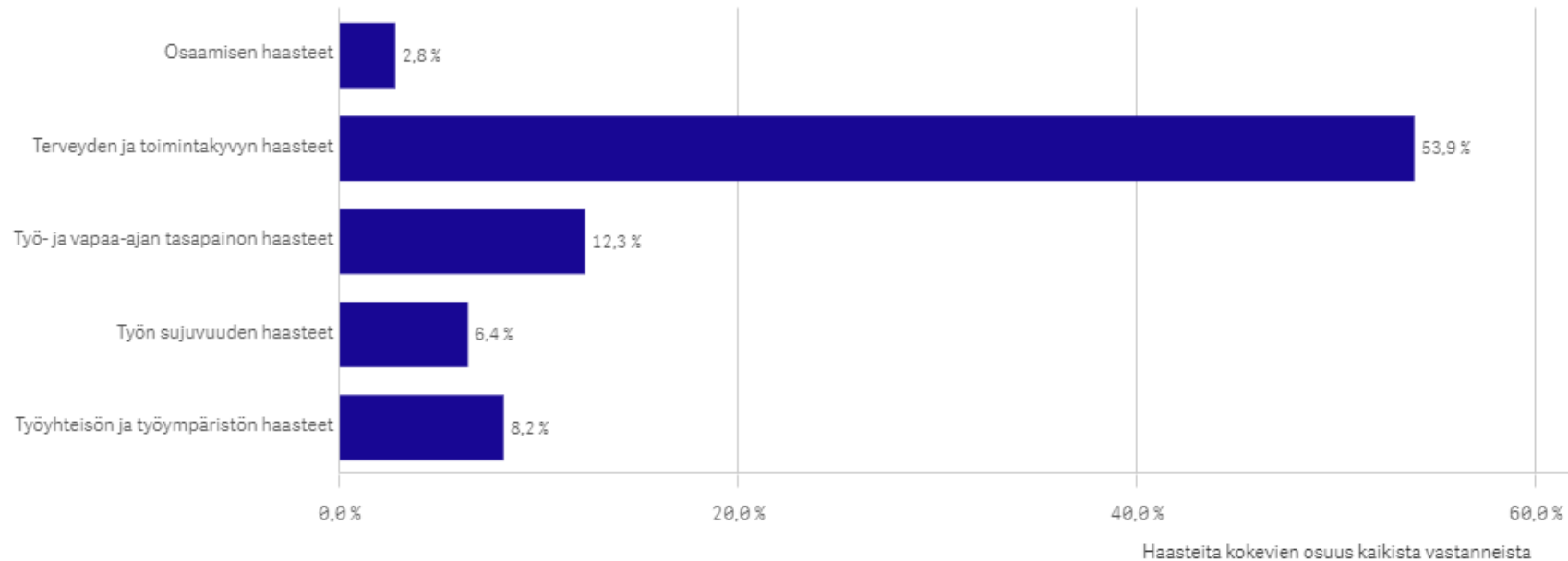
Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan

Työkyvyn keskiarvo perustuu 1020 työntekijän vastaukseen.



Varhaisen välittämisen keskustelu – työntekijöiden esitietolomake

Työkyvyn haasteet – varhaisen välittämisen keskustelut



Terveydellisiä haasteita
kokevien lukumäärä 868

Työntekijöiden esitietokysely

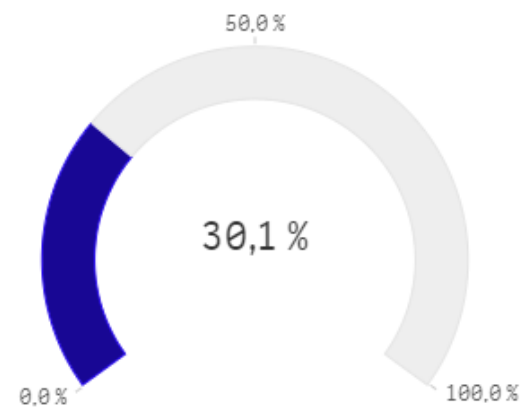
Työkyvyn tukitoimet

Työkyvyn tukitoimet

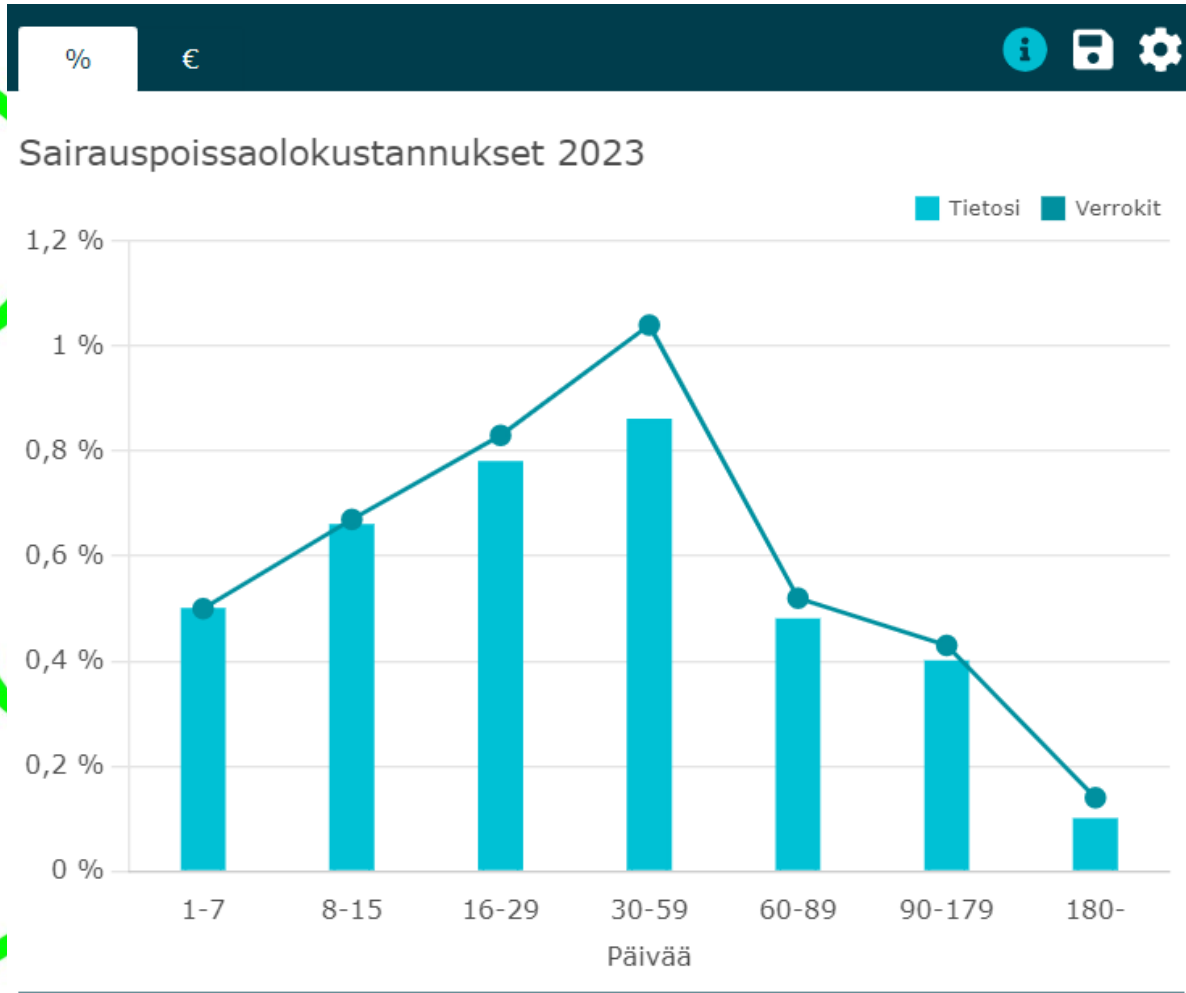
Toimenpiteet ja jatkosuunnitelma	Q	Vastausten määrä	Vastausten osuus (%)
Esihenkilön tuki ja seuranta		234	12,6 %
Tarve työjärjestelyille		173	9,3 %
Muu		110	5,9 %
Työterveyshuollon toimet		93	5,0 %
Tehtäväkuvien, vastuiden ja työn tavoitteiden selkeyttäminen		63	3,4 %
Työhyvinvointipalveluiden hyödyntäminen		63	3,4 %
Osaamisen kehittäminen		52	2,8 %
Fyysinen työympäristö		52	2,8 %
Työyhteisön toimivuuden edistämiseen liittyvät toimet		43	2,3 %
Henkilöstöhallinnon toimet		13	0,7 %

Toimenpiteet ja jatkosuunnitelma

Tukitoimia on hyödynnetty 556 työntekijällä.



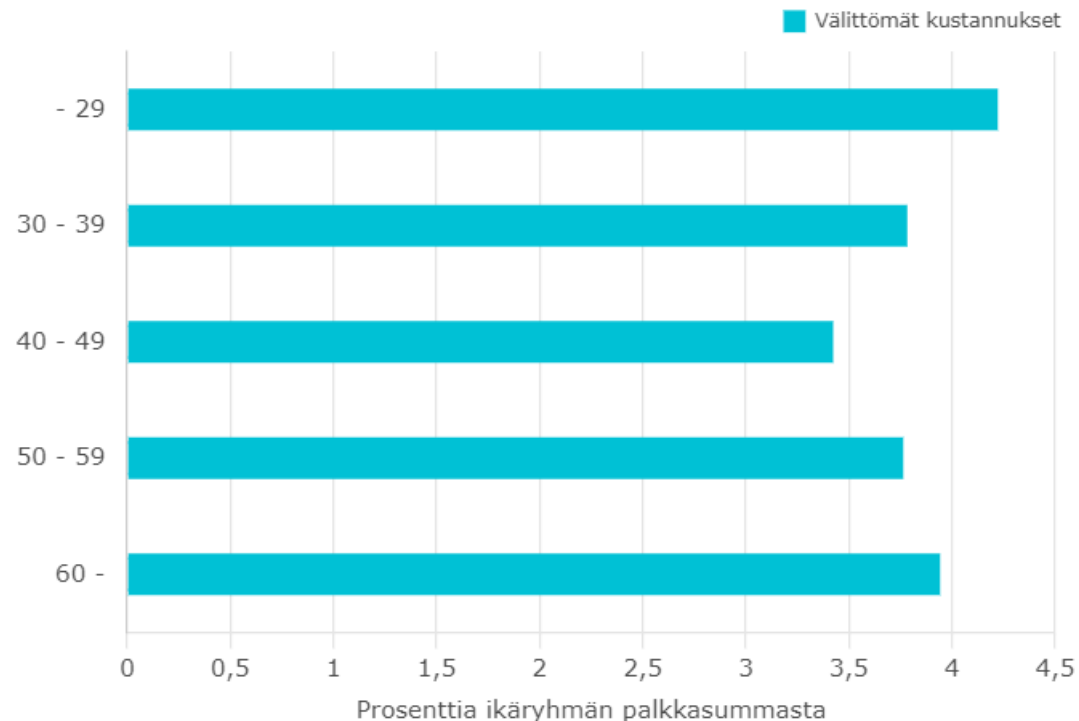
Työkyvyttömyyden tunnusluvut: sairauspoissaolot



- Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset vuonna 2023 **3,8 %** palkkasummasta eli 12,9 milj. euroa
- Tilanne lyhyemmissä 1 – 15 päivän poissaoloissa on verrokkien tasolla
 - Kustannukset yhteensä 3,9 milj. euroa
- Tilanne keskipitkissä 16 – 59 päivän poissaoloissa on verrokkeja parempi
 - Kustannukset yhteensä 5,6 milj. euroa
- Tilanne pidemmissä yli 60 päivän poissaoloissa on verrokkeja hieman parempi
 - Kustannukset yhteensä 3,3 milj. euroa
 - Yli 90 päivän poissaolojen kustannukset 1,7 milj. euroa

Työkyvyttömyyden tunnusluvut: sairauspoissaolot ikä- ja ammattiryhmittäin

Sairauspoissaolokustannukset ikäryhmittäin 2023



- Alle 30 -vuotiaiden sairauspoissaoloista johtuvien välittömien kustannusten osuus palkkasummasta (4,2%) on Eloisan keskiarvoa suurempi.
- Välittömien kustannusten osuus palkkasummasta
 - Lähihoitajat 5,09 %
 - Hammashoitajat 5 % (suuhygienistit 2,72 %)
 - Sairaala- ja laitospulaiset 4,94 %
 - Sosiaalialan ohjaajat 3,91 %
 - Sairaanhoidajat 3,89 %
 - Pelastajat 2,88 %

Lähde: Kevan Avaintiedot

Esimerkki 40-vuotias sairaanhoitaja



Kustannukset, jos jää työkyvyttömyyseläkkeelle 2024

Vuosi 2026: 80 000 €

Vuosi 2027: 162 000 €

Kokonaiskustannusarvio: 242 000 €

Keinot käytössä: Jatkaa työssä osatyökyvyttömyyseläkkeen turvin

Vuosi 2026: 0 €

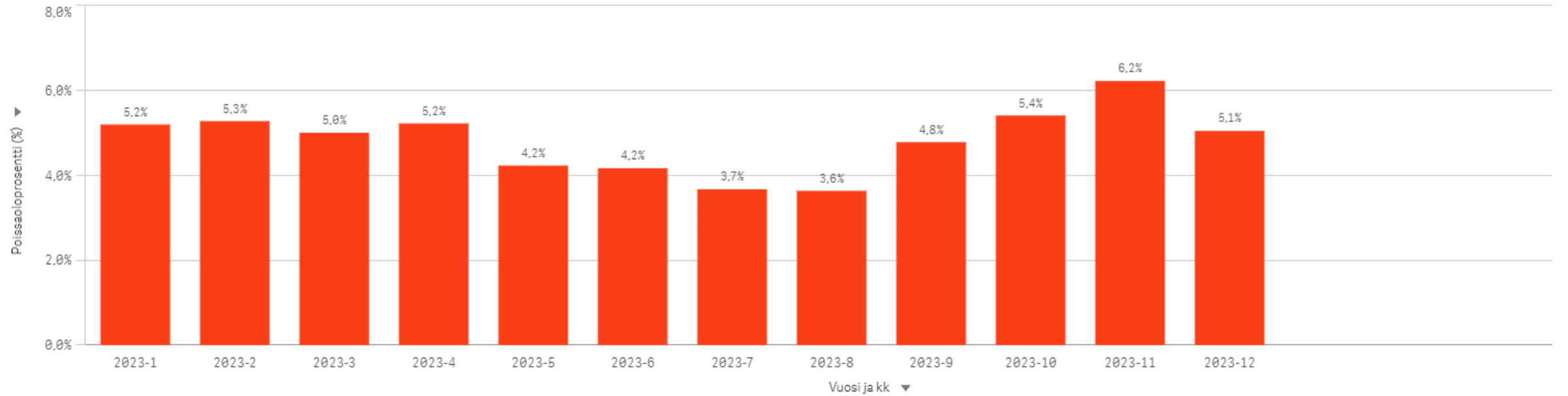
Vuosi 2027: 0 €

Kokonaiskustannusarvio: 0 €

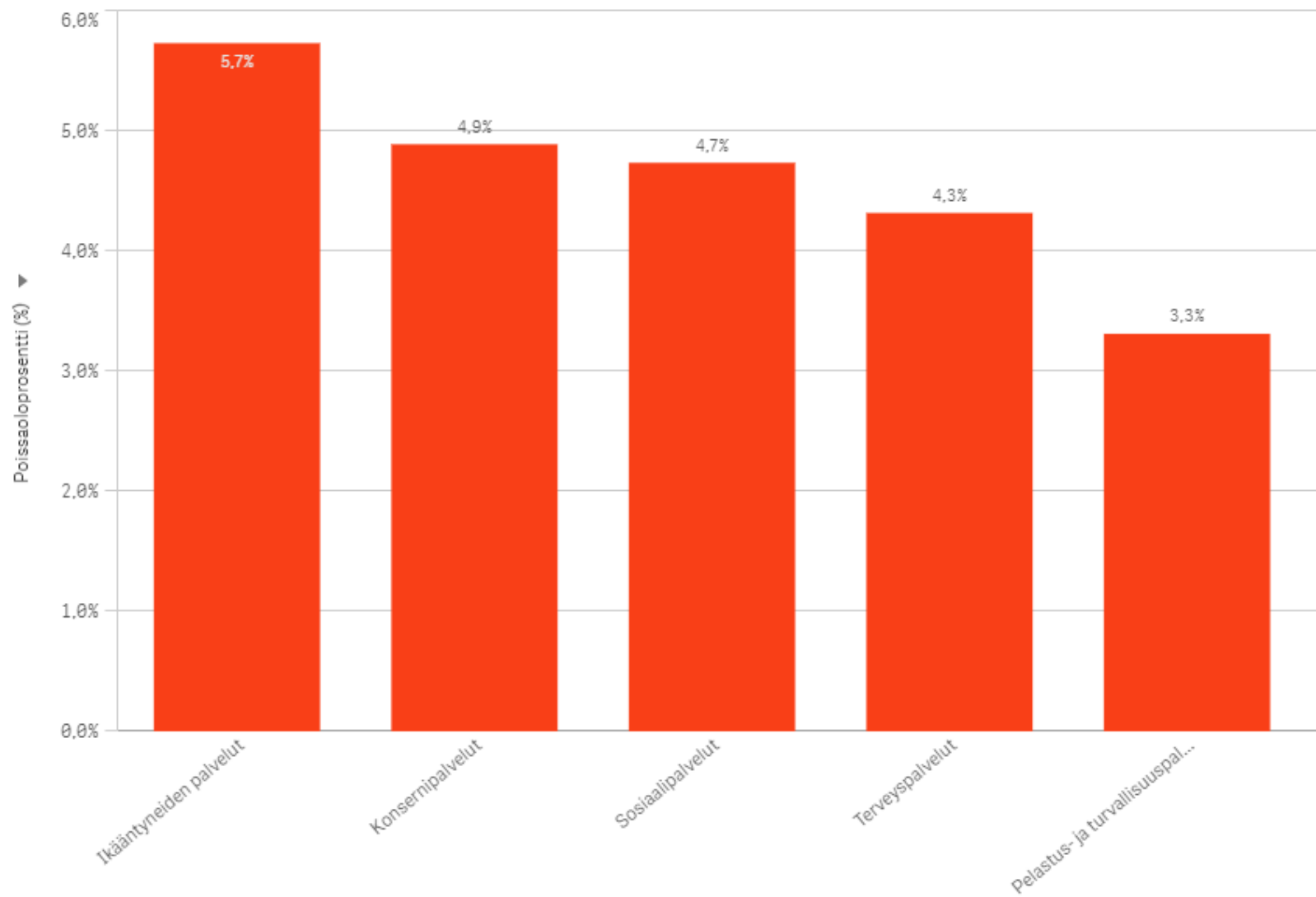
Kevan havainnot ja suositukset

- Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset pienemmät kuin hyvinvointialueilla keskimäärin
 - Keskipitkien ja pitkien sairauspoissaolojen osalta tilanne Eloisassa verrokkeja parempi
 - Nuorten sairauspoissaolokustannukset korkeita, tilanne vastaava verrokeilla
- Osatyökyvyttömyyseläkeratkaisuja käytetty paljon suhteessa työkyvyttömyyseläkkeiden määrään
- Pitkien poissaolojen osalta keskeistä on moniammatillinen tuki niin työntekijälle kuin esihenkilölle (työhyvinvointiasiantuntijatuki)
- Jatkossa olisi hyvä kiinnittää huomiota
 - Keinoihin tukea nuorten työntekijöiden työssä jaksamista ennakoiden
 - Lyhyiden poissaolojen hallintaan. Tässä huomion kiinnittäminen esihenkilöiden ennakoivan ja varhaisen tuen osaamiseen sekä monipuoliseen keinovalikoimaan ennakoivassa työkyvyn tuessa.
 - Korvaavan työn käyttö, varhaisen tuen keskustelut
 - Esihenkilöiden saamaan tukeen keskijohdolta ja keskijohdon työkykyjohtamisen roolin vahvistamiseen

Poissaolot aikaväleittäin

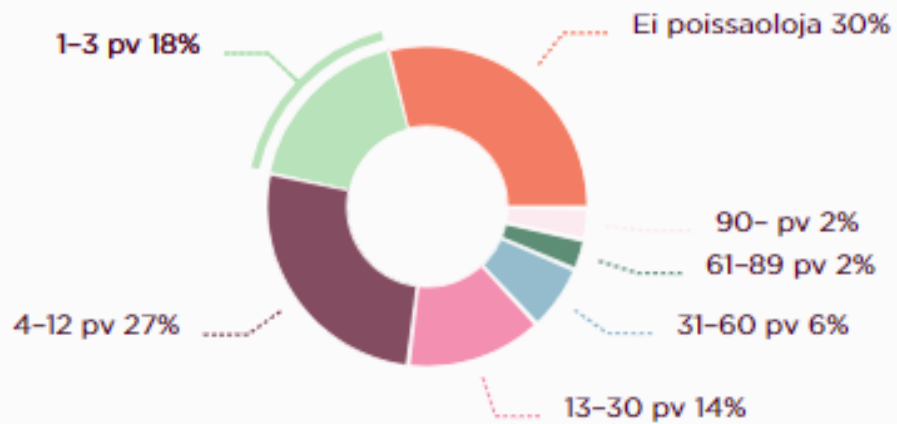


Poissaoloprosentti toimialoittain



Terveysprosentti

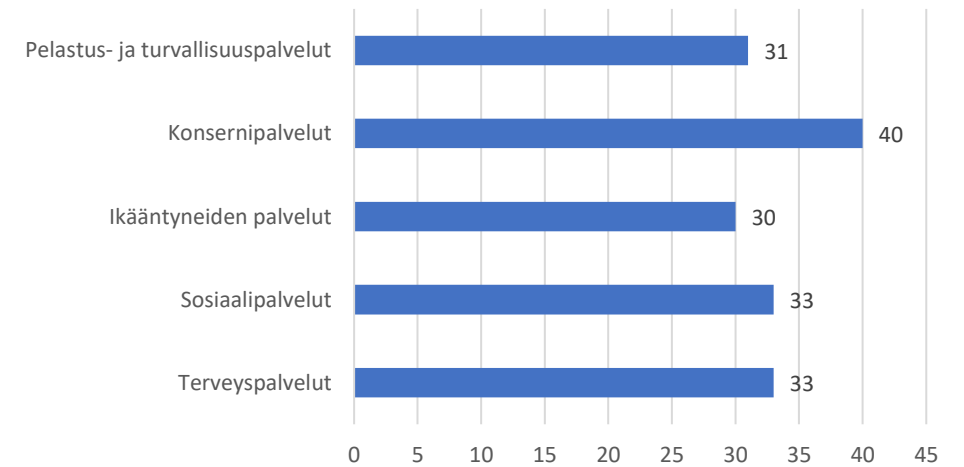
Terveysprosentti



2023/01 - 2023/12

30% henkilöstöstä ei ole ollut yhtään päivää poissa sairauden vuoksi.

Terveysprosentit toimialoittain



Sairauspoissaolot diagnosoitavissa ryhmittäin pv/hlö

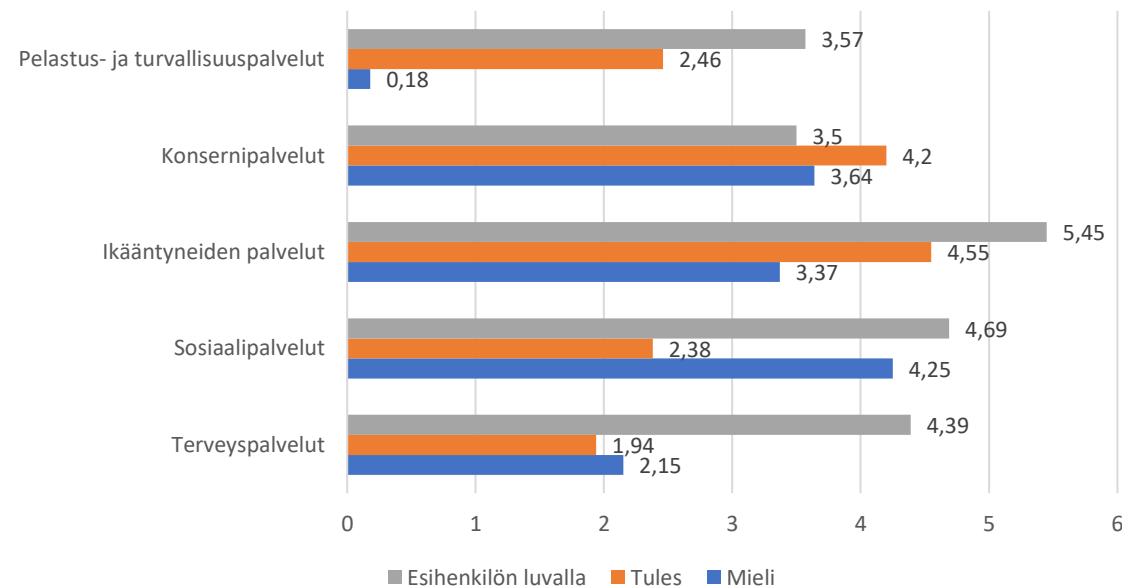


Työterveyshuollon analyysi poissaoloista:

- Esihenkilön luvalla eniten poissaolopäiviä
- Tules ja mielenterveys aiheuttavat lähes yhtä paljon poissaoloja

Ei diagnoosia = esihenkilön myöntämät poissaolot

Tules, mieli ja esihenkilön luvalla poissaolot pv/hlö toimialoittain

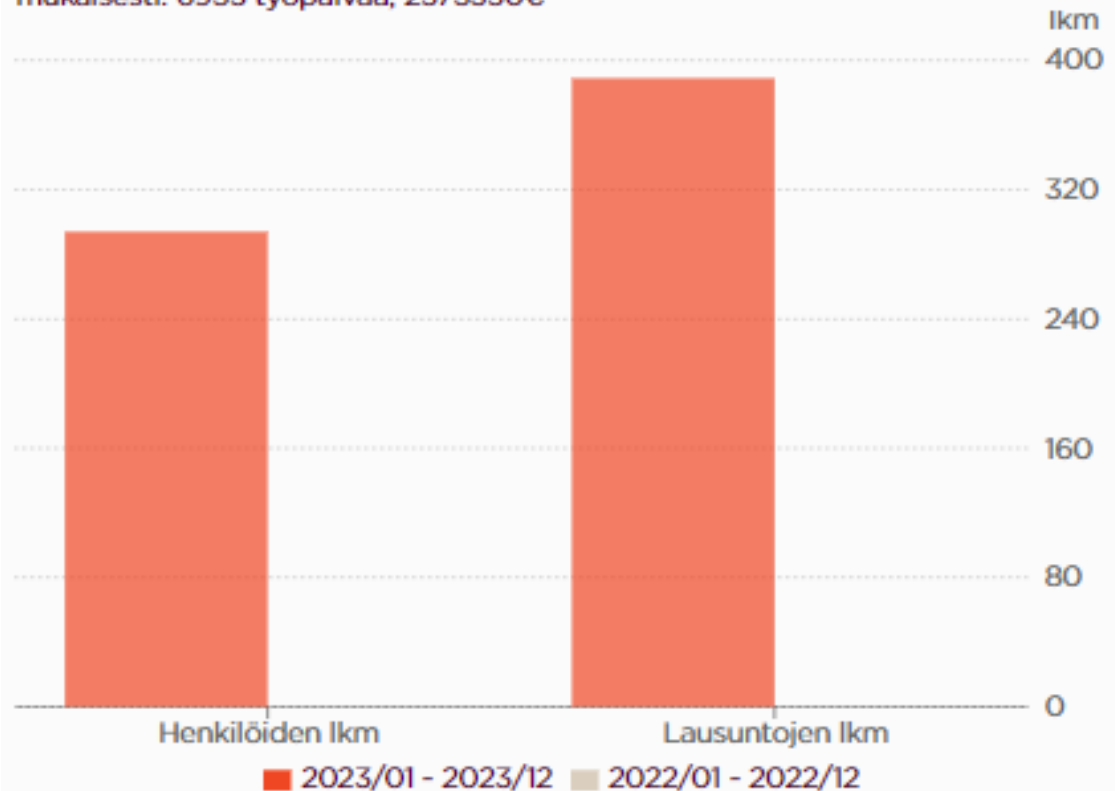


Tilapäiset työjärjestelyt, vuosi 2023



Työterveyshuollon suosittelemien tilapäisten työjärjestelyjen määrät

Organisaation potentiaalinen säästö, mikäli työjärjestelyt onnistuvat suositusten mukaisesti: 6955 työpäivää, 2573350€

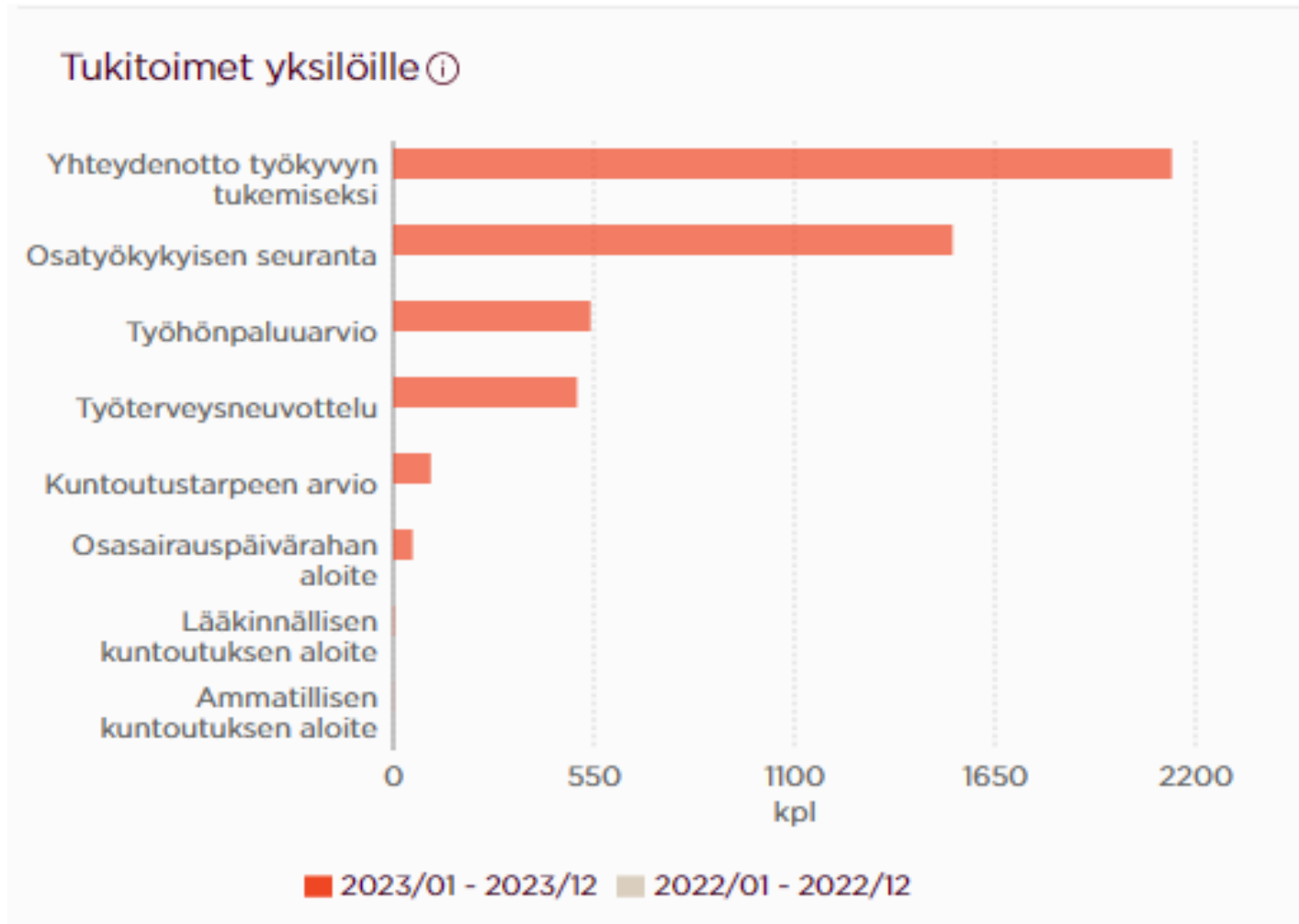


Laskennassa on oletettu yhden sairauspoissaolopäivän kustannukseksi 370 €/pv

Tilapäisiä työjärjestelyitä on suositeltu 389 kertaa (294 henkilölle).

Tilapäisten työjärjestelyiden mallia suositellaan hyödynnettävän työpaikalla kaikissa tilanteissa, joissa se on mahdollista työjärjestelyiden puitteissa ilman, että henkilön toipuminen vaarantuu.

Työkyvyn ja työhön paluun edistämiseksi tehdyt toimet



Osatyökykyisen seurantakäyntejä on tehty ajanjaksolla paljon (1534 kpl), työterveysneuvotteluita on pidetty 504 kpl.

Tavoitteen teema	Tavoite	Mittari	Vuotuinen KPI	Q1	Q2	Q3	Q4	2023 kum.	Vastuutaho	Muuta huomioitavaa
Esihenkilö työkyvyn johtajana	Sairauspoissaolot ja terveysprosentti	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä		34898,0	30918,0	29371,0	35762,0	130949,0	Eloisa	Exreport
		Sairauspoissaolot kalenteripäivät / työntekijä		4,2	3,5	3,2	4,4	13,4	Eloisa	Aino
		Sairauspoissaoloprosentti		5,2	4,5	4,0	5,6	4,8	Eloisa	Aino (lasketaan jakamalla poissaolopäivät teoreettisilla työpäivillä)
		Terveysprosentti (työntekijät, joilla ei ole poissaoloja sairauden vuoksi %)	-	58,0	63,0	65,0	50,0	31,0	Eloisa	
	Korvaavan työn käytön määrän kasvattaminen sairauspoissaolon vaihtoehtona	Korvaavan työn toteutuneet päivät/ mittausjakso. Seurataan trendinä, ei tavoitetta.		610,0	590,0	317,0	765,0	2282,0	Eloisa	
	Osasairauspäivärahan käytön kasvattaminen kokoaikaisen sairauspoissaolon vaihtoehtona	Osasairauspäivärahan käyttö, henkilöiden lukumäärä		34,0	77,0	96,0	84,0	169,0	Eloisa	
	Ammatillinen kuntoutus	Kuntoutustuella olevat työntekijät, lkm		20,0	25,0	27,0	30,0	44,0	Eloisa	Ns. määräaikainen työkyvyttömyyseläke
		Osakuntoutustuella olevat työntekijät, lkm		39,0	41,0	42,0	43,0	43,0	Eloisa	Ns. määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke
		Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevat työntekijät, lkm		117,0	117,0	110,0	107,0	107,0	Eloisa	
		Palkallinen työkokeilu (Kela, työterveyshuollon päätöksellä), henkilöiden lkm		0,0	0,0	1,0	6,0	6,0	Eloisa	
		Palkaton työkokeilu (Keva), henkilöiden lkm		4,0	4,0	3,0	2,0	8,0	Eloisa	
	Hyvinvoiva työyhteisö	Pulssi-kyselyn tulos		'14, suosittelijat 26,0%	'15, suosittelijat 31,2%	'17, suosittelijat 39%	'15, suosittelijat 37,4%	'19, suosittelijat 33,8%	Eloisa	
	Varhaisen tuen lisääminen	Varhaisen välittämisen tapaukset; Käsiteltyjen tapausten määrä.	-	953,0	1546,0	976,0	1663,0	6969,0	Eloisa	
	Työkyvyn liittyvien keskustelujen oikea-aikaisuus	Varhaisen välittämisen tapaukset; Käsittelemättömien tapausten määrä.		160,0	471,0	542,0	666,0	469,0	Eloisa	

Pihlajalinna

	Tuki- ja liikuntaoireisia tukevat työkyvyn tuen toimintamallit	Tuki- ja liikuntaelinpoissaolot päivää per työntekijä		0,6	0,7	0,8	0,9	3,0	Pihlajalinna
	Mielioireisia tukevat työkyvyn tuen toimintamallit	Mielipoissaolot päivää per työntekijä		0,6	0,7	0,8	0,8	2,9	Pihlajalinna
	Työkykyriskissä olevien henkilöiden kohdennettu tuki	Työkykypistemäärä Arvio omasta tulevaisuuden työkyvystä -kysymysten pistemäärä		8,7	8,1	8,3	8,1	8,3	Pihlajalinna
	Korvaavan työn käytön määrän kasvattaminen sairauspoissaolon vaihtoehtona.	Korvaavan työn suositukset päivää/ seurantajakso. Seurataan trendinä, ei tavoitetta.		1524	1790	1587	2054	6955	Pihlajalinna
Terveyden edistäminen	Ennaltaehkäisevän toiminnan lisääminen	Ennaltaehkäisevän toiminnan (KL1) %-osuus kokonaiskustannuksista	> 50%	40,2 %	44,7 %	46,6 %	49,9 %	45,4 %	Pihlajalinna
Palvelumittarit	Hoidontarpeenarvion saaminen nopeasti	Hoitajapuhelinpalvelun vasteajat	>98%	99,7	98,6	99,7	97,9	99,0	Pihlajalinna

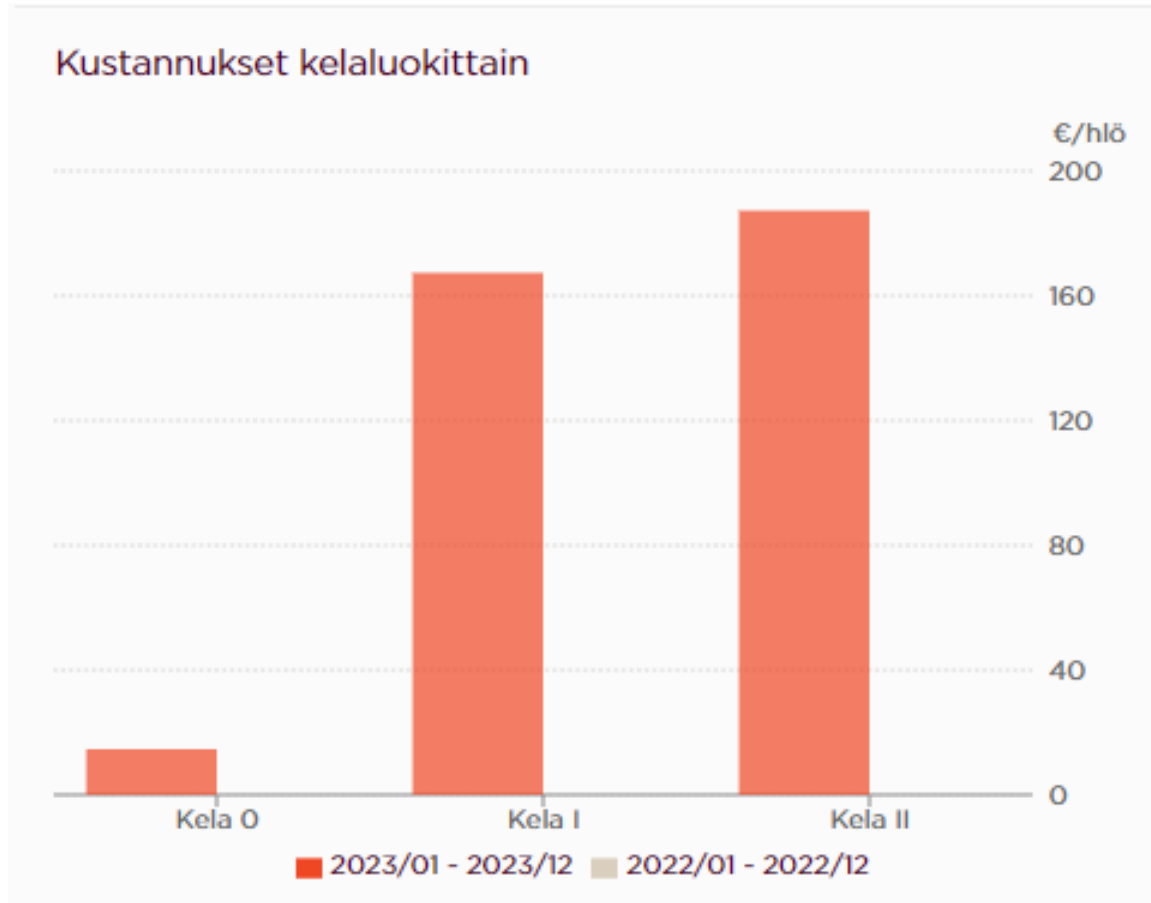
Työterveysyhteistyön haasteet

- Työpaikkaselvityksistä:
 - riskien arvioinnit puuttuvat/ ovat puutteellisia
 - sopivien kokonaisuuksien löytäminen haastavaa, toteutetaan isompina kokonaisuuksina kuin aiemmin
 - työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä ja työympäristöstä aiheutuvia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä ja voimavaroja sekä niiden merkitystä työntekijöiden terveydelle ja työkyvylle
 - monipaikkatyössä eri työyksiköitä on koottu samaan selvitykseen
- Savonlinnassa ollut haasteita hoitajien työskentelyssä (sovittujen toimintatapojen noudattaminen)
- Esihenkilöt ohjaavat edelleen työterveyshuoltoon, vaikka sairaus ei vaadi työterveyshuollon arviota → esihenkilön ja työntekijän välinen keskustelu poissaolon tarpeesta!

Työterveysyhteistyötä koskevan sopimuksen ohjaus ja toiminnan tuloksellisuuden seuranta

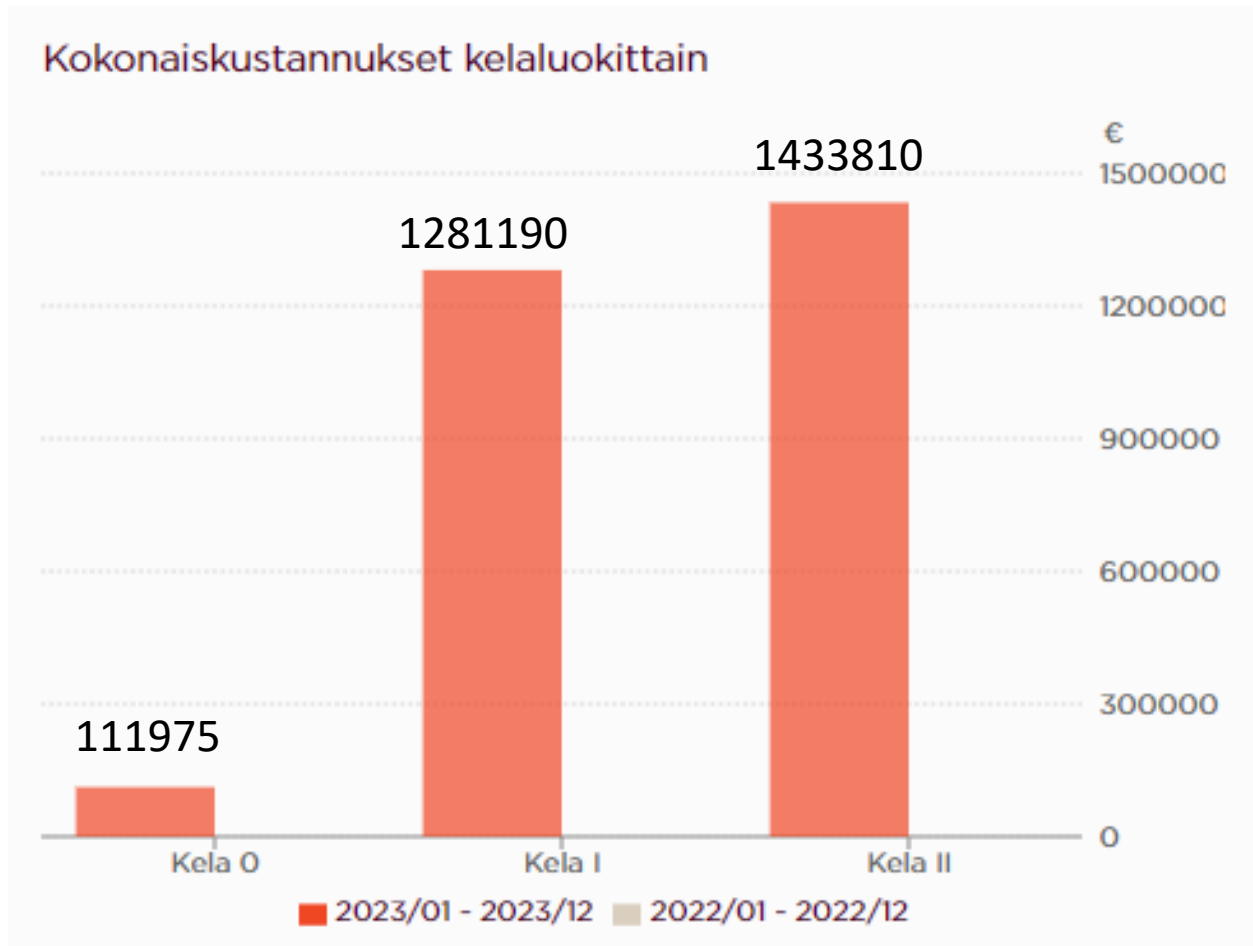
- Lääkärikäynnit korostuvat. Työterveysyhteistyössä ollaan jatkettu toiminnan suuntaamista hoitajapainotteisemmaksi.
- Verkkoajanvaraus vapautettiin hoitajille.
- Sairaanhoidon sopimus laajennettiin valtakunnalliseksi. Työkykyasiat hoidetaan edelleen oman tiimin toimesta.
- Mielen huoli- ja Lyhyterapiapalveluja jatkettiin saadun palautteen perusteella.

Kustannukset kelaluokittain



Toiminta painottunut sairaanhoitoon, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KI I) osuus n. 45%.

Kustannukset Kelan korvausluokittain



Kustannukset yhteensä (ilman sopimuspalokuntaa)
2 826 975€

Korvaava työ

- Korvaavaan työn käyttöä tulee edistää.
- Viime vuonna toteutuneita korvaavan työn päiviä ollut 2282, työterveyshuolto suositellut 6955 päivää.
- Toteutunut 1,74% sairauspoissaolopäivien määrästä.
- Työterveyshuollosta suositeltu 5,31%.
- **Tavoite vuodelle 2024**
5% sairauspoissaolopäivien määrästä

Asiakaskokemus, NPS

- Käynnin jälkeen henkilöasiakas saa tekstiviestin, jossa kysytään palautetta käynnistä. Palautteet käsitellään alueella ja ryhdytään tarvittaviin korjaaviin toimiin
- Loka- joulukuun 2023 aikana kyselyyn on vastattu 292 kertaa:
 - Suositelijat 166 (arvosana 9 ja 10)
 - Passiiviset 81 (arvosana 7 ja 8)
 - Arvostelijat 45 (arvosana 6 tai alle)
- NPS 41,4
- 57% henkilöstöstä kokee palvelun erinomaisena. Erityisesti esiin nousee ystävällinen ja ammattitaitoinen hoito, asiantunteva henkilöstö, kuunteleva ja keskusteleva henkilöstö, etälääkäripalvelu toimii hyvin.
- Esimerkkejä avoimista vastauksista, arvostelijat:
 - En saanut aikaa, ohjattiin päivystykseen vaivan vakavuuden vuoksi
 - Lääkärillä kiire
 - Lääkäri ei soittanut sovitulla soittoajalla
 - Reseptin ohje oli virheellinen
 - Epäystävällinen lääkäri
 - Sain lähetteen päivystykseen, päivystyksessä jouduin jonottamaan koko päivän
 - Poskiontelopunktioon ei saa aikaa työterveydestä

Eloisa

Lyhytterapian vaikuttavuus (Q4/2023)

Lyhytterapia käyntejä Q4 aikana 378 kpl

- Asiakkaiden työkyky lyhytterapian alussa ka. 5,8 asteikolla 0-10 (n=23)
- Asiakkaiden työkyky lyhytterapian lopussa ka. 8,4 asteikolla 0-10 (n=23)
- Lyhytterapia on nostanut asiakkaiden työkykyä merkittävästi (keskimäärin 2,6 yksikköä asteikolla).
- Asiakkaat kokevat pärjäävänsä lyhytterapian jälkeen oireidensa kanssa paremmin kuin ennen lyhytterapiaa. Keskiarvo 4,5 asteikolla 0-5 (n=23) (asiakkaan oma arvio).



Asiakaspalautteita Eloisan Mielenhuoli- käynneistä (Q4/2023)

Q4 aikana Mielenhuoli-käyntejä yhteensä 125 kpl

- Asiakas oli kiitollinen saamastaan tuesta ja kannustuksesta vaikeassa tilanteessaan.
- Kiitollinen kolmesta tapaamisesta, sai tukea surun käsittelyyn
- Asiakas hyötyi tapaamisista ja koki saaneensa enemmän, mitä odotti.
- Asiakas koki tulleen kuulluksi, löysi toivon ja ensimmäiset askeleet eteenpäin jo ensi käynnillä.
- Koki helpotusta kun sai puhua ammattilaisen kanssa. Ammattilaisen kanssa pystyi vetämään asioita yhteen eri tavalla, oma tilanne selkiytyi.
- Auttoi saamaan asiat parempaan järjestykseen puhumalla ja huomasi, että ajattelua voi laajentaa.



- *"Hyvä tunne, sain puhua tuntemattomalle, ruudun toisella puolella neutraali"*
- *"Kannatti. Pääsen tästä vielä yli. Sain otettua yhteyttä"*
- *"Sain paljon työkaluja ja mieli keveni."*

Jatkosta sovittua, tavoitteet vuodelle 2024

- Tavoite sairauspoissaolojen vähentämiseksi
- Tavoite terveysprosentiksi (vuotuinen 50%)
- Tavoite korvaavan työn käyttöön sairauspoissaolojen sijaan
→5% sairauspoissaolopäivien määrästä toteutuu korvaavana työnä
- Työterveyshuollon painopisteen siirtäminen ennaltaehkäiseviin palveluihin, joka on työterveyshuollon ydinosaaamista sairaanhoidon sijaan
- Työkyvyn tukitoimet käyttöön jo ennen kuin sairauspoissaoloja ilmenee