



ELOISA

Etelä-Savon
hyvinvointialue

Henkilöstö- kertomus



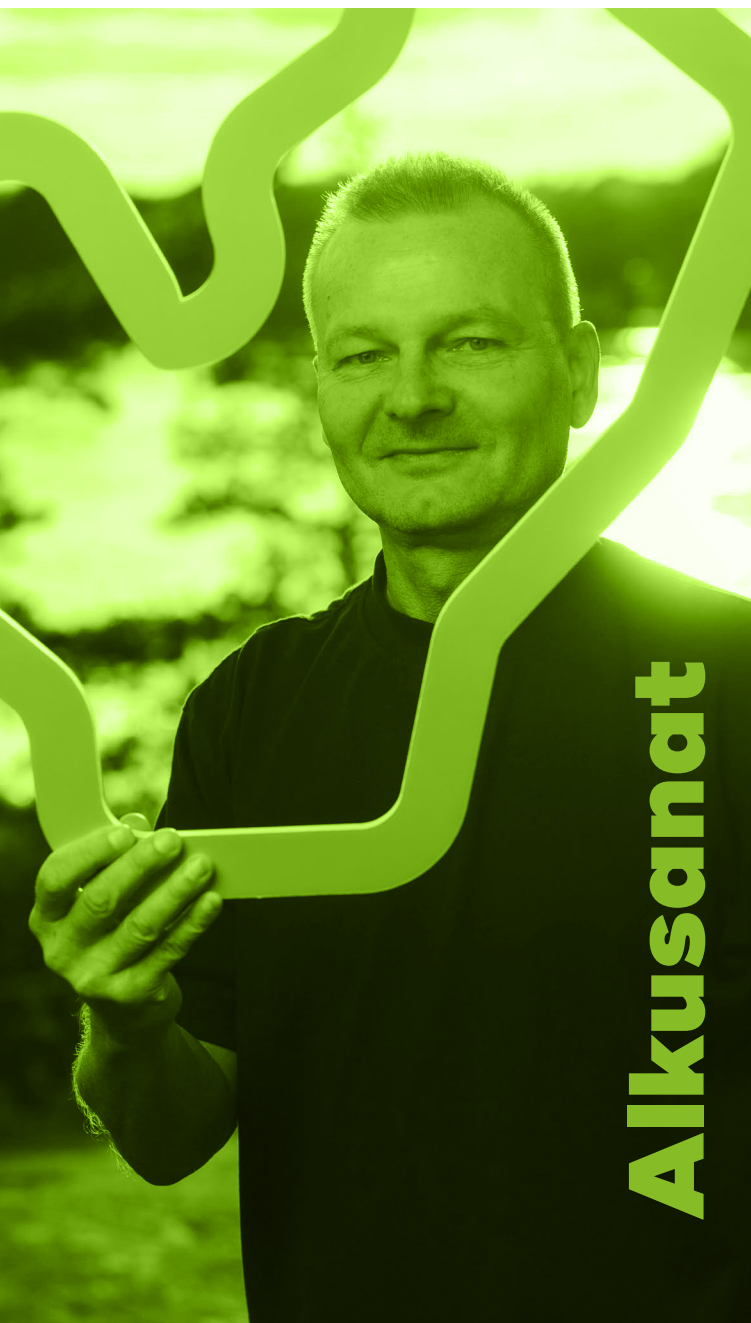
Henkilöstöpalvelut
Yhteistyötoimikunta
18.3.2025 § 27
Aluehallitus
14.4.2025 § 82

Sisällysluettelo

Alkusanat	4
1. ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUE – ELOISA	6
1.1 Perustehtävät ja palvelualueet	6
1.2 Organisaatorakenne	7
1.3 Eloisan strategia	8
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE	10
2.1 Henkilöstön lukumäärä toimialoittain	10
2.2 Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin	11
2.3 Virkojen lukumäärä toimialoittain ja ammattiryhmittäin	13
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	14
2.5 Yhdenjaksoisen palvelussuhteen kestot	14
2.6 Henkilöstökulut toimialoittain	15
2.7 Henkilöstön rakenne	16
2.7.1 Henkilöstön sukupuolijako ja keski-ikä	17
2.7.2 Henkilöstön ikäjakauma	18
2.7.3 Osa-aikaiset	20
2.8 Sopimuspalokuntalaiset	20
3. HENKILÖTYÖVUOSI	22
3.1 Koko henkilöstön henkilötyövuosi	23
3.2 Henkilöstön henkilötyövuodet toimialoittain	23
3.3 Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin	23
4. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT	25
4.1 Henkilöstön poissaolot toimialoittain	26
4.1.1 Poissaolojen palkallisuus toimialoittain	26
4.2 Henkilöstön poissaolot ammattiryhmittäin	27

5. HENKILÖSTÖN TYÖTERVEYS JA HYVINVOINTI	29
5.1 AinoHealthManager - työkykyjohtamisen työohjelma	29
5.1.1 Korvaavan työn toimintatapa	30
5.2 Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö	30
5.2.1 Terveysprosentti	32
5.2.2 Työterveydenhuollon Pihlajanlinnan Aino - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnoosiryhmät ja tilastot	33
5.3 Työterveyshuollon palvelut	34
5.4 Työhyvinvointi	34
5.5 Työsuojelu	35
5.5.1 Vahinkotiedot työtapaturmista	35
5.6 Henkilöstöedut	36
6. OSAAVA HENKILÖSTÖ MENESTYSTEKIJÄNÄ	38
6.1 Monipuolista täydennyskoulutusta	39
6.1.1 Henkilöstön täydennyskoulutus lukuina	39
6.1.2 Mitä kaikkea koulutusta tarjottiin	39
6.2 Esihenkilötyön tuki ja kehittäminen	41
6.2.1 Työyhteisöjen tuki	42
6.3 Perekahdytys	42
6.4 Tavoitekeskustelut	43
6.5 Työkierto	43
6.6 Opiskelijoiden ohjaus – positiivista palautetta opiskelijoilta	44

7. TYÖNTEKIJÄKOKEMUS JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA	46
7.1 Luottamus&Maine tutkimus – Hyvinvointialueiden paras!	46
7.2 Työntekijäkokemusta mitattiin säännöllisesti	47
7.3 Lähtökysely ja lähtökeskustelut	48
8. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS ON PARANTUNUT	50
8.1 Onnistumisia rekrytoinnissa	50
8.1.1 Miten sitä rekrytointia oikein tehtiin?	51
8.1.2 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi lukuina	52
8.2 Sijaishankinta ja henkilöstöressurssien turvaaminen	54
8.2.1 Kansainväliset osaajat	54
9. ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN	56
9.1 Eläköityneet	56
9.2 Vanhuuseläkepoistuma ennuste	57
9.3 Eläkepoistuma 2024–2033	59
10. YHTEISTOIMINTA	62
11. PALKKAUS JA KUSTANNUKSET	64
11.1 Palkkaukseen liittyviä käsitteitä	64
11.2 Palkkarakenne	65
11.3 Palkkakulut ja muut investoinnit	66
11.4 Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot	67
12. TUNNUSLUKUJEN YHTEENVETO	69



Vuosi 2024 oli meille kaikille merkittävä ja edelleen täynnä muutoksia. Taloudellisten syiden takia toteutettuja muutoksia edelsivät useat yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvotteluita oli käynnissä melkein puolet koko toimintavuodesta, niistä huolimatta olemme yhdessä saavuttaneet paljon ja kehittäneet toimintaamme monin tavoin. Henkilöstökertomus tarjoaa kattavan katsauksen kuluneen vuoden tapahtumiin, saavutuksiin ja haasteisiin.

Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky ovat olleet keskeisiä tavoitteitamme. Olemme panostaneet työhyvinvointiin ja työkyvyn tukemiseen monin eri tavoin. Työkyvyn tuen toimintatavat ovat auttaneet esihenkilöitä ja työntekijöitä tunnistamaan työkykyriskit varhaisessa vaiheessa ja hallitsemaan niitä tehokkaasti. Sairastavuuden vähentämisessä meillä kuitenkin on vielä paljon tehtävää. Koko Eloisan henkilöstöstä 30 prosenttia ei ollut viime vuonna yhtään päivää poissa työstä sairauden takia, tätä määrää haluamme kasvattaa edelleen.

Vuoden aikana olemme myös onnistuneet rekrytoimaan uusia osaajia ja parantamaan henkilöstön saatavuutta. Tässä onnistumisessa yhtenä osatekijänä on Eloisan maine työnantajana. Vuonna 2024 toteutetussa mainetutkimuksessa Eloisa oli hyvinvointialueiden paras. Tämä on osoitus siitä, että olemme edenneet hyvin positiivisen ja luotettavan työnantajakuvan rakentamisessa organisaatiostamme.

Vuonna 2024 Eloisan työntekijäkokemus oli hyvällä tasolla. Suositteluindeksi eli NPS nousi edellisestä vuodesta, ollen +16 (2023: +9). Tämä kertoo siitä, että työntekijämme ovat tyytyväisiä työpaikkaansa ja suosittelevat Eloisaa muillekin.

Viime kesän henkilöstöjuhlat olivat odotettu tapahtuma, jossa edellisen vuoden juhlien tapaan pidimme hauskaa, irtauduimme arjen kiireistä ja tutustuimme toisiimme. Juhlat olivat täynnä iloa, naurua ja yhteisöllisyyttä, ja ne vahvistivat entistään Eloisan joukkuehenkeä.

Henkilöstökertomus tarjoaa tietoa mm. henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista, työhyvinvoinnista ja henkilöstökustannuksista. Tavoitteenamme on hyödyntää näitä tietoja henkilöstön työhyvinvoinnin, jaksamisen, osaamisen ja työn tuloksellisuuden edistämiseksi sekä henkilöresurssien kohdentamisessa oikein.

Kiitos kaikille Eloisan työntekijöille sitoutumisesta ja panoksesta yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Jatketaan yhdessä kohti entistä parempaa ja hyvinvoivempaa työyhteisöä.

Ystävällisin terveisin,

PETRI ALALUUSUA
Henkilöstöjohtaja



1. ETELÄ-SAVON HYVINVOINTIALUE – ELOISA

Eloisan henkilöstökertomuksessa verrataan vuoden 2023 ja vuoden 2024 tietoja toisiinsa. Otanta on tehty joulukuun viimeiseltä päivältä.

Henkilöstökertomuksen tietoja on poimittu Ex-report -raportointijärjestelmästä, johon tiedot kerätään palkanlaskennasta sekä kirjanpidosta. Henkilöstökertomuksessa noudatetaan kuntatyönantajan suosituksia henkilöstökertomuksen laadintaan niin laajasti kuin se on ollut käytössä olevien järjestelmien osalta mahdollista.

Etelä-Savon hyvinvointialueen henkilöstökertomus täydentää tilikaudelta 2024 laadittua tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen tietoja henkilöstötilanteesta. Henkilöstökertomuksessa tiedot esitetään koko Eloisaa koskien toimialoittain sekä useimmiten myös ammattiryhmittäin.

Henkilöstökertomuksen luvuissa kerrotaan henkilöstön määrästä ja rakenteesta, poissaoloista, henkilötyövuosista, työhyvinvoinnista sekä 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 tulokselisuuden edistämiseksi sekä henkilöresurssien kohdentamisessa oikein.

1.1 Perustehtävät ja palvelualueet

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa tuottaa, kehittää ja järjestää sosiaali- ja terveystalvuuja sekä

pelastustoimen palveluja 11 kunnan alueella noin 170 toimipisteessä. Alla olevassa kuvassa 1 näkyy alueen kuntia, joita ovat Enonkoski, Hirsvenalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, 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.



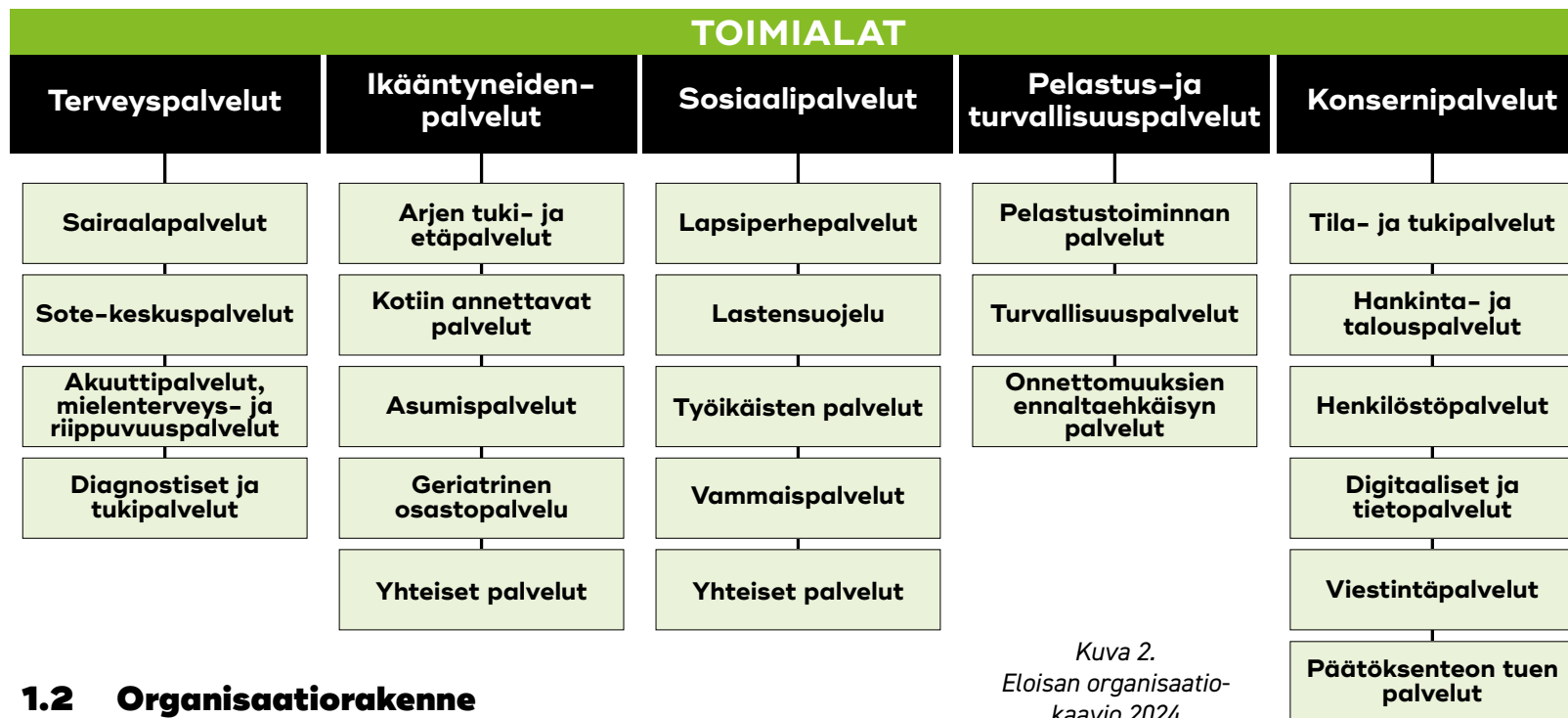
Kuva 1. Etelä-Savon hyvinvointialue

Hyvinvointialuejohtaja

Sisäinen tarkastaja

Johtajaylilääkäri

Johtajaylihoitaja



Kuva 2.
Eloisan organisaatio-
kaavio 2024

1.2 Organisaatorakenne

Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa muodostuu viidestä toimialasta, jotka ovat terveyspalvelut, ikäntyneiden palvelut, sosiaalipalvelut, pelastus- ja turvallisuuspalvelut sekä konsernipalvelut. Toimialojen alapuolella ovat palvelualueet. Kuvassa 2 on esitetty Eloisan organisaatiokaavio v. 2024.

1.3 Eloisan strategia

Alla olevassa kuvassa 3 on kuvattu Eloisan strategiaa ja sitä ohjaavaa arvopohjaa.

Etelä-Savon hyvinvointialueen strategia ohjaa hyvinvointialueen strategista johtamista, poliittista ohjausta ja kehittämistyötä. Arvot kuvaavat merkityksellisyyttä ja tavoiteltavia asioita, jotka ohjaavat toimintaa.

MISSIO

MYÖ YHESSÄ – Terveyttä ja turvaa Etelä-Savossa

ARVOT

YHDENVERTAISUUS

Palvelumme ovat kaikkien lähellä ja tukena.

VAIKUTTAVUUS

Toimintamme on tarkoituksenmukaista ja vastuullista.

ASIAKASLÄHTÖISYYS

Palvelemme asiakkaita inhimillisesti ja arvostavasti.

ROHKEUS

Uudistumme luovasti ja ennakkoluulottomasti.

TURVALLISUUS

Luomme turvaa asumiseen, työhön ja vapaa-aikaan.

Arvot kuvaavat merkityksellisyyttä ja tavoiteltavia asioita, jotka ohjaavat toimintaa.

VISIO

PARAS TYÖPAIKKA

HALUTTU KUMPPANI

PALVELUIDEN SUUNNANNÄYTTÄJÄ

Visio tiivistää organisaation tavoitteleman tulevaisuudentilan ja päämäärän, joka halutaan saavuttaa.

LAADULLISET TAVOITTEET

Kestävä ja mahdollistava talous • Paras ja joustavin työnantaja
Sujuvat ja oikea-aikaiset palvelut lähellä • Haluttu ja osallistava kumppani

Kuva 3. Eloisan strategia ja sitä ohjaava arvopohja



2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, KULUT JA RAKENNE

Eloisan työntekijämäärä 31.12.2024 oli yhteensä 7 677 henkilöä. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 6 341 henkilöä ja määräaikaissä palvelussuhteessa 1 044 henkilöä. Oppisopimussuhteiset, työllistetyt ja harjoittelijat ovat kaikki määräaikaissä palvelussuhteessa. Työllisyysvaroin palkattuna oli kuusi (6) henkilöä.

2.1 Henkilöstön lukumäärä toimialoittain

Toimialueittain koko henkilöstön osalta lukumäärän muutos oli sosiaalipalvelut +0,4 %, ikääntyneiden palvelut +0,3 %, terveyspalvelut +0,1 %, pelastus- ja turvallisuus palvelut -0,2 % ja konsernipalvelut -0,7 %. Toimialojen välillä on tehty henkilösiirtoja sekä ostopalveluita on otettu omaksi toiminnaksi. Taulukko 1. ei sisällä näitä tietoja, vaan on poikkileikkaus päiviltä 31.12.

Taulukossa 1 on koko henkilöstön määrää toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan.

Rinnakkaisella palvelussuhteella oli yhteensä 198 työntekijää, joista viroissa 33 viranhaltijaa. Rinnakkaisella palvelussuhteella työskentelevät henkilöt näkyvät henkilöstömäärässä vakinais-

sina, mutta näkyvät toimiala tiedoissa rinnakkaisen palvelussuhteen mukaisesti. Vuonna 2024 32 henkilöä aloitti osatyökyvyttömyyseläkkeen ja 16 osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen.

2024												
	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Oppilas, harjoittelija		Oppisopimus-suhteinen		Koko henkilöstö	
TOIMIALAT	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Sosiaalipalvelut	1 229	19,4	254	24,3	3	50,0	0	0,0	68	23,8	1 554	20,2
Ikääntyneiden palvelut	1 627	25,7	197	18,9	1	16,7	0	0,0	168	58,7	1 993	26,0
Terveyspalvelut	2 728	43,0	488	46,7	2	33,3	0	0,0	29	10,1	3 247	42,3
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	129	2,0	10	1,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	139	1,8
Konsernipalvelut	628	9,9	95	9,1	0	0,0	0	0,0	21	7,3	744	9,7
Kaikki yhteensä	6 341	100,0	1 044	100,0	6	100,0	0	0,0	286	100,0	7 677	100,0

2023												
	Vakinainen palvelussuhde		Määräaikainen palvelussuhde		Työllistetty		Oppilas, harjoittelija		Oppisopimus-suhteinen		Koko henkilöstö	
TOIMIALAT	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Sosiaalipalvelut	1 219	19,2	286	23,2	3	75,0	0	0,0	18	14,6	1 526	19,8
Ikääntyneiden palvelut	1 627	25,6	254	20,6	0	0,0	0	0,0	95	77,2	1 976	25,6
Terveyspalvelut	2 722	42,9	520	42,2	1	25,0	1	100,0	6	4,9	3 250	42,2
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	136	2,1	16	1,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	152	2,0
Konsernipalvelut	644	10,1	156	12,7	0	0,0	0	0,0	4	3,3	804	10,4
Kaikki yhteensä	6 348	100,0	1 232	100,0	4	100	1	100,0	123	100,0	7 708	100,0

Taulukko 1: Henkilöstön määrät toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2024 ja 31.12.2023



2.2 Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin

Vuonna 2024 suurimmat ammattiryhmät olivat toisen asteen hoitohenkilökunta kuten lähihoitajat ja ammattikorkeakoulutasoinen hoitohenkilökunta kuten sairaanhoitajat, kuten vuonna 2023.

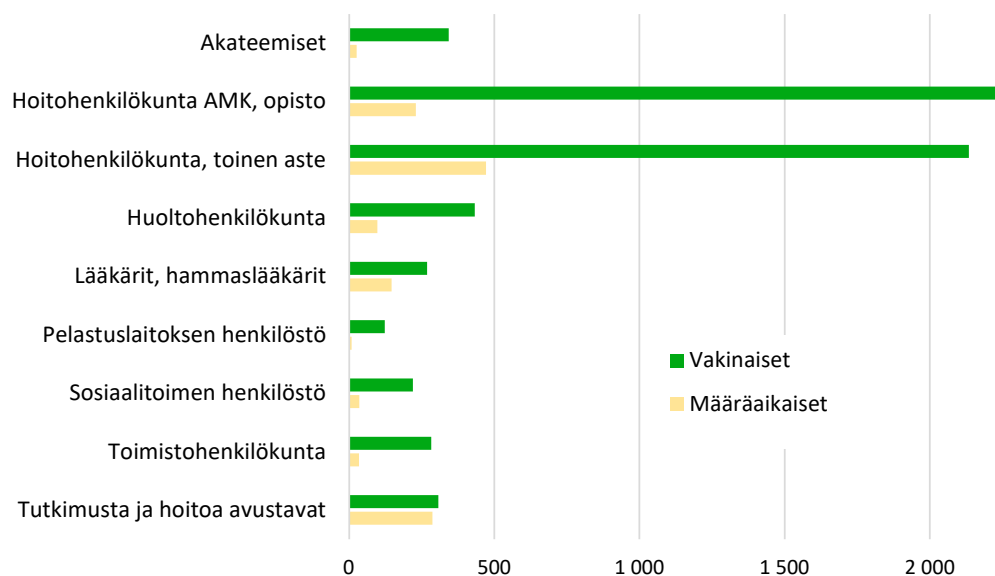
Vain pelastuslaitoksen, toimistohenkilökunnan ja tutkimusta ja hoitoa avustavien määrä pieneni, muiden luvut kasvoivat.

Taulukossa 2 on koko henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin lukuina ja prosentteina vuosina 2023 – 2024.

AMMATTIRYHMÄT	Koko henkilöstö lukumäärä			
	2023	%	2024	%
Akateemiset	351	4,6 %	369	4,8 %
Hoitohenkilökunta AMK, opisto	2 490	32,3 %	2458	32,0 %
Hoitohenkilökunta toinen aste	2 585	33,5 %	2607	34,0 %
Huoltohenkilökunta	537	7,0 %	530	6,9 %
Lääkärit, hammaslääkärit	366	4,7 %	415	5,4 %
Pelastuslaitoksen henkilöstö	136	1,8 %	132	1,7 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	231	3,0 %	255	3,3 %
Toimistohenkilökunta	347	4,5 %	317	4,1 %
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	665	8,6 %	594	7,7 %
Yhteensä	7 708	100,00 %	7677	100,00 %

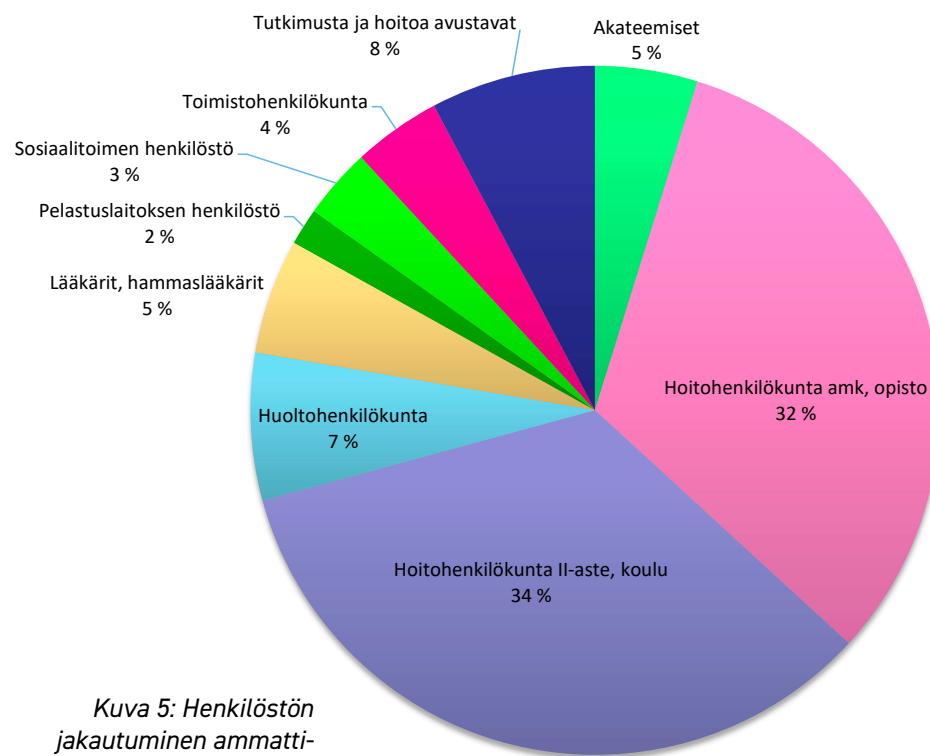
Taulukko 2: Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin.

Kuvassa 4 näkyy vakinaisten ja määräaikaisten henkilöiden määrät ammattiryhmittäin vuonna 2024. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyy oppisopimussuhteiset ja työllistetyt henkilöt.



Kuva 4: Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö ammattiryhmittäin

Kuvassa 5 esitetään henkilöstön jakautuminen ammattiryhmittäin. Suurin ammattiryhmä oli hoitohenkilökunta ja pienin pelastuslaitoksen henkilöstö.



Kuva 5: Henkilöstön jakautuminen ammattiryhmittäin

2.3 Virkojen lukumäärä toimialoittain ja ammattiryhmittäin

Virkasuhteisia oli kaiken kaikkiaan 1 012, joista suurin osa sijoittui terveystoimialan toimialalle.

Virkojen osalta Eloisalla on käytössä vakanssi-numerot. Vakanssin katsotaan olevan avoin, ellei sitä ole vakinaisesti täytetty. Avonaisia virkoja oli 287 kappaletta, joista suurin osa oli terveystoimialan toimialalla olevien eri nimikkeisten lääkäreiden virkoja.

Taulukossa 3 on esitetty vakinaisten ja määräaikaisten virkojen määriä toimialoittain.

Taulukosta 4 nähdään vakinaisten ja määräaikaisten virkojen määriä ammattiryhmittäin. Suurimmat ammattiryhmät olivat lääkärit, sosiaalipalveluiden sosiaaliohjaajat ja erilaisella nimikkeellä olevat ohjaajat, ikääntyneiden palveluiden palveluohjaajat, pelastus- ja turvallisuuspalveluiden palomiehet sekä konsernipalveluiden esihenkilöt.

TOIMIALAT	Vakinainen virka				Määräaikainen virka				Yhteensä			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Sosiaalipalvelut	249	32,8	275	32,9	41	19,2	23	13,0	290	29,8	298	29,4
Ikääntyneiden palvelut	65	8,6	71	8,5	5	2,3	4	2,3	70	7,2	75	7,4
Terveystoimialat	296	38,9	334	40,0	148	69,2	142	80,2	444	45,6	476	47,0
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	116	15,3	125	15,0	17	7,9	7	4,0	133	13,7	132	13,0
Konsernipalvelut	34	4,5	30	3,6	3	1,4	1	0,6	37	3,8	31	3,1
Kaikki yhteensä	760	100,0	835	100,0	214	100,0	177	100,0	974	100,0	1 012	100,0

Taulukko 3: Virat toimialoittain

AMMATTIRYHMÄ	Vakinainen virka		Määräaikainen virka		Yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Akateemiset	156	172	27	15	183	187
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	148	145	15	4	163	149
Hoitohenkilökunta, toinen aste	0	0	0	0	0	0
Huoltohenkilökunta	0	0	0	0	0	0
Lääkärit / Hammaslääkärit	225	268	133	137	358	405
Pelastuslaitoksen henkilöstö	110	120	17	7	127	127
Sosiaalitoimen henkilöstö	80	89	20	13	100	102
Toimistohenkilökunta	41	41	2	1	43	42
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	0	0	0	0	0	0
Kaikki yhteensä	760	835	214	177	974	1 012

Taulukko 4: Vakinaiset ja määräaikaisten virat ammattiryhmittäin



2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Tilanteessa 31.12. Eloisan koko henkilöstön lukumäärä oli 31 henkilöä pienempi kuin vuonna 2023. Vakinaisia palvelussuhteita oli 7 vähemmän kuin edellisenä vuonna ja vastaavasti määräaikaista oli 188 vähemmän. Oppisopimussuhteisten palvelussuhteiden määrä kasvoi 163 edellisvuoteen verrattuna.

Koko vuoden 2024 aikana lopettaneita (irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) oli 450 vakinaista henkilöä. Suurimmat palvelussuhteen päättymissyynä vuonna 2024 olivat samat kuin edellisenä vuonna eli eroaminen omasta pyynnöstä 250 henkilöä ja eläköityminen 181 henkilöä.

Exreport raportointijärjestelmän antaman tiedon mukaan vuoden 2024 aikana Eloisalla vakinaistettiin 274 henkilöä, osa valintaprosessin kautta ja osa määräaikaaisuuden kautta ja heistäkin osa lopetti saman vuoden aikana.

Ikääntyneiden palveluihin siirtyi liikkeenluovutuksella 15 työntekijää.

2.5 Yhdenjaksoisen palvelussuhteen kestot

Eloisan henkilöstöllä on vahvaa osaamista, joka näkyy yhdenjaksoisten palvelussuhteiden kestoista.

31.12.2024 henkilöstön palvelussuhteiden kestot olivat: Alle vuoden oli 13,07 %, 1–5 vuotta oli 33,20 %, 5–10 vuotta oli 22,64 %, 10–15 vuotta oli 9,86 % ja yli 15 yhdenjaksoisessa palveluksessa olevia henkilöitä oli 21,24 %.

2.6 Henkilöstökulut toimialoittain

Henkilöstökulut ovat nousseet vuodesta 2023 yhteensä 7 158 665 euroa.

Nousuun on vaikuttanut virka- ja työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset sekä järjestelyerät. Palkoissa ja palkkioissa ei ole mukana luontoisetujen osuutta.

Taulukossa 5 on kuvattu Eloisan henkilöstökuluja toimialoittain vuosien 2023 ja 2024 osalta.

Taulukko 5: Henkilöstökulut toimialoittain 2024 ja 2023

Henkilöstökulut 2024/€				
TOIMIALAT	Palkat ja palkkiot	Eläkekulut	Muut henkilö-sivukulut	Yhteensä
Sosiaalipalvelut	64 366 082	14 999 096	1 898 247	81 263 425
Ikääntyneiden palvelut	81 085 442	16 949 656	2 048 875	100 083 974
Terveyspalvelut	168 638 389	33 680 001	4 165 035	206 483 425
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	8 792 963	1 726 558	216 586	10 736 108
Konsernipalvelut	29 867 982	5 929 678	721 159	36 518 819
Kaikki yhteensä	352 750 858	73 284 989	9 049 903	435 085 750

Henkilöstökulut 2023/€				
TOIMIALAT	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
Kaikki yhteensä	345 467 085	69 539 944	12 920 056	427 927 085



2.7 Henkilöstön rakenne

Eloisan koko henkilöstöstä 7 677 oli miehiä 1 374 eli 17,9 % ja naisia 6 303 eli 82,1 %. Vuoden 2023 vastaavat prosenttiluvut olivat miesten osalta 17,7 % ja naisten osalta 82,3 %.

Eniten naisia on ikääntyneiden palveluissa ja miehiä pelastus- ja turvallisuuspalveluissa.

Vastaavasti vähiten miehiä ikääntyneiden palveluissa ja naisia pelastus- ja turvallisuuspalveluissa. Kovin isoja muutoksia ei vuoden aikana ole tapahtunut.

Taulukosta 6 näkyy tarkemmat tiedot toimialoittain.

TOIMIALAT	Miehet		Naiset	
	2023	2024	2023	2024
Sosiaalipalvelut	22,6 %	22,5 %	77,4 %	77,5 %
Ikääntyneiden palvelut	8,2 %	8,5 %	91,8 %	91,5 %
Terveyspalvelut	17,1 %	17,3 %	82,9 %	82,7 %
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	94,7 %	97,8 %	5,3 %	2,2 %
Konsernipalvelut	19,5 %	21,2 %	80,5 %	78,8 %

Taulukko 6: Henkilöstön rakenne toimialoittain

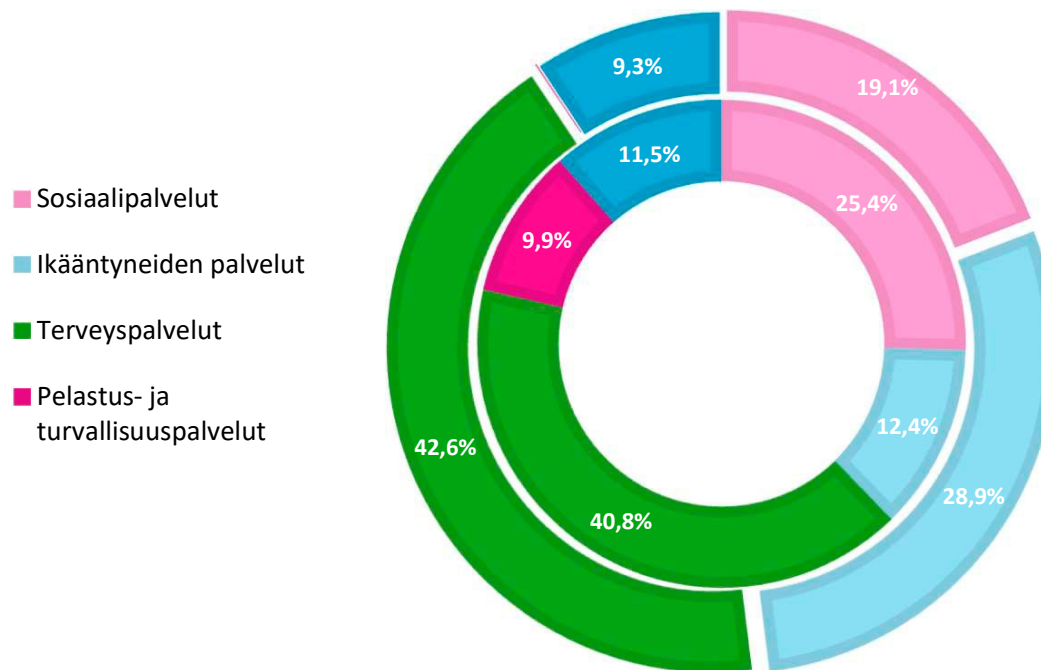
2.7.1 Henkilöstön sukupuolijako ja keski-ikä

Eloisan koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta, joista miesten keski-ikä oli 43,3 vuotta ja naisten keski-ikä oli 45,9 vuotta. Iäkkäimpiä naisia ja miehiä oli konsernipalveluissa ja nuorimpia naisia sosiaalipalveluissa ja nuorimpia miehiä ikääntyneiden palveluissa.

Taulukosta 7 näkyy tarkemmin henkilöstön keski-ikä toimialoittain.

TOIMIALAT	Miehet		Naiset		Henkilöstön keski-ikä yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Sosiaalipalvelut	40,9	41,9	44,3	44,5	43,5	43,9
Ikääntyneiden palvelut	40,3	41,8	46,9	47,0	46,3	46,6
Terveyspalvelut	43,2	43,2	44,5	44,9	44,3	44,6
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	45,1	45,2	49,0	46,3	45,3	45,4
Konsernipalvelut	45,5	46,6	50,1	50,0	49,2	49,3
Yhteensä	42,7	43,3	45,7	45,9	45,2	45,5

Taulukko 7: Henkilöstön sukupuoli ja keski-ikä toimialoittain



Henkilöstön sukupuolijakaumaa on kuvattu viereisessä kuvassa.

Ympyrän ulkoreunalla on naisten lukumäärät ja sisäpuolella miesten lukumäärä toimialoittain.

Kuva 6: Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 2024

2.7.2 Henkilöstön ikäjakauma

Taulukossa 8 on kuvattu koko henkilöstön ikäjakaumaa toimialoittain alle 25 vuodesta iästä yli 65 vuoden ikään saakka. Alle 25-vuotiaita ovat 18–24-vuotiaat. Suurimpana ikäryhmänä vuonna 2024 että 2023 oli 50–59-vuotiaat.

Alle olevassa taulukossa 9 on kuvattu koko henkilöstön ikäjakaumaa ammattiryhmittäin. Alle 25-vuotiaita oli eniten hoitohenkilökunnassa ja tutkimusta ja hoitoa avustavissa. Samoin vuonna 2023.

TOIMIALAT	alle 25v		25 - 29v		30 - 39v		40 - 49v		50 - 59v		60 - 64v		yli 65v		Yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Sosiaalipalvelut	127	114	150	132	339	367	348	362	368	368	167	171	27	40	1 526	1 554
Ikääntyneiden palvelut	116	89	161	149	394	439	371	383	553	527	318	349	63	57	1 976	1 993
Terveyspalvelut	101	73	377	315	758	822	792	818	773	760	413	410	36	49	3 250	3 247
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	4	6	12	9	35	28	36	37	48	44	14	13	3	2	152	139
Konsernipalvelut	18	17	36	36	123	109	185	164	271	253	159	153	12	12	804	744
Yhteensä	366	299	736	641	1 649	1 765	1 732	1 764	2 013	1 952	1 071	1 096	141	160	7 708	7 677
%:a koko henkilöstöstä	4,7 %	3,9 %	9,5 %	8,3 %	21,4 %	23,0 %	22,5 %	23,0 %	26,1 %	25,4 %	13,9 %	14,3 %	1,8 %	2,1 %	100 %	100 %

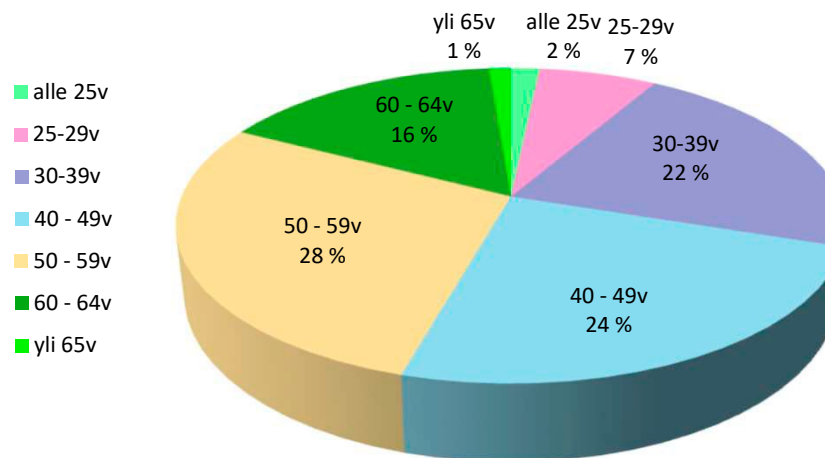
Taulukko 8: Henkilöstön ikäjakauma toimialoittain vuonna 2023 ja 2024

AMMATTIRYHMÄT	alle 25v		25 - 29v		30 - 39v		40 - 49v		50 - 59v		60 - 64v		yli 65v		Yhteensä	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Akateemiset	3	4	18	17	73	80	107	106	116	120	32	36	4	6	353	369
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	45	36	271	230	573	598	670	677	564	584	305	295	34	37	2 462	2 457
Hoitohenkilökunta, toinen aste	192	155	256	227	552	614	479	515	658	615	379	407	65	75	2 581	2 608
Huoltohenkilökunta	14	17	23	28	60	65	106	100	181	190	110	122	9	8	503	530
Lääkärit, hammaslääkärit	3	2	69	57	105	146	71	86	76	78	38	37	4	9	366	415
Pelastustoimen henkilöstö	4	6	10	9	50	28	41	34	49	42	14	12	1	1	169	132
Sosiaalitoimen henkilöstö	5	5	12	15	39	49	65	74	81	81	22	25	6	6	230	255
Toimistohenkilökunta	4	2	17	11	60	52	87	82	107	99	65	67	5	4	345	317
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	95	72	61	47	137	133	106	90	181	143	106	95	13	14	699	594
Yhteensä	365	299	737	641	1 649	1 765	1 732	1 764	2 013	1 952	1 071	1 096	141	160	7 708	7 677
%:a koko henkilöstöstä	4,7 %	3,9 %	9,6 %	8,3 %	21,4 %	23,0 %	22,5 %	23,0 %	26,1 %	25,4 %	13,9 %	14,3 %	1,8 %	2,1 %	100,0 %	100,0 %

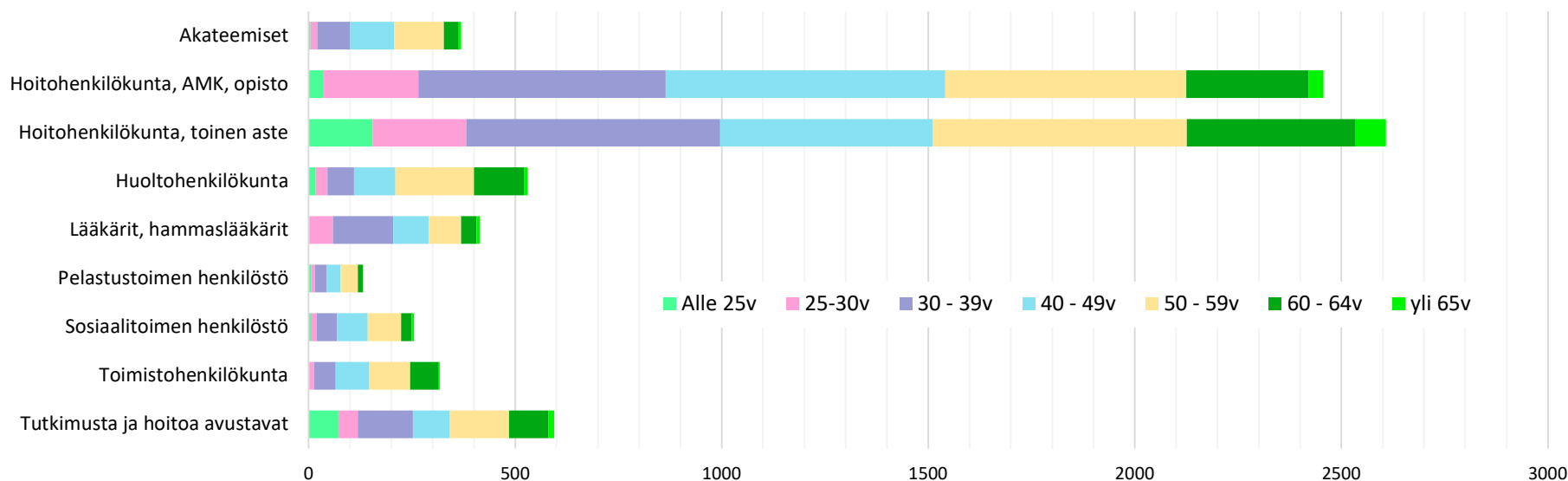
Taulukko 9: Henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin vuonna 2023 ja 2024

Kuvassa 7 on vakinaisen henkilöstön ikäjakauma. Kuten kuvasta käy ilmi suurimpana ikäryhmänä vuonna 2024 olivat 50–59-vuotiaat, joita oli vakinaisesta henkilöstöstä 28 %.

Kuvassa 8 nähdään koko henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin. Suurin osa 50-59-vuotiaista työntekijöistä sijoittuu hoitohenkilökuntaan, huoltohenkilöstöön ja tutkimusta ja hoitoa avustaviin.



Kuva 7: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma



Kuva 8: Koko henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin

2.7.3 Osa-aikaiset

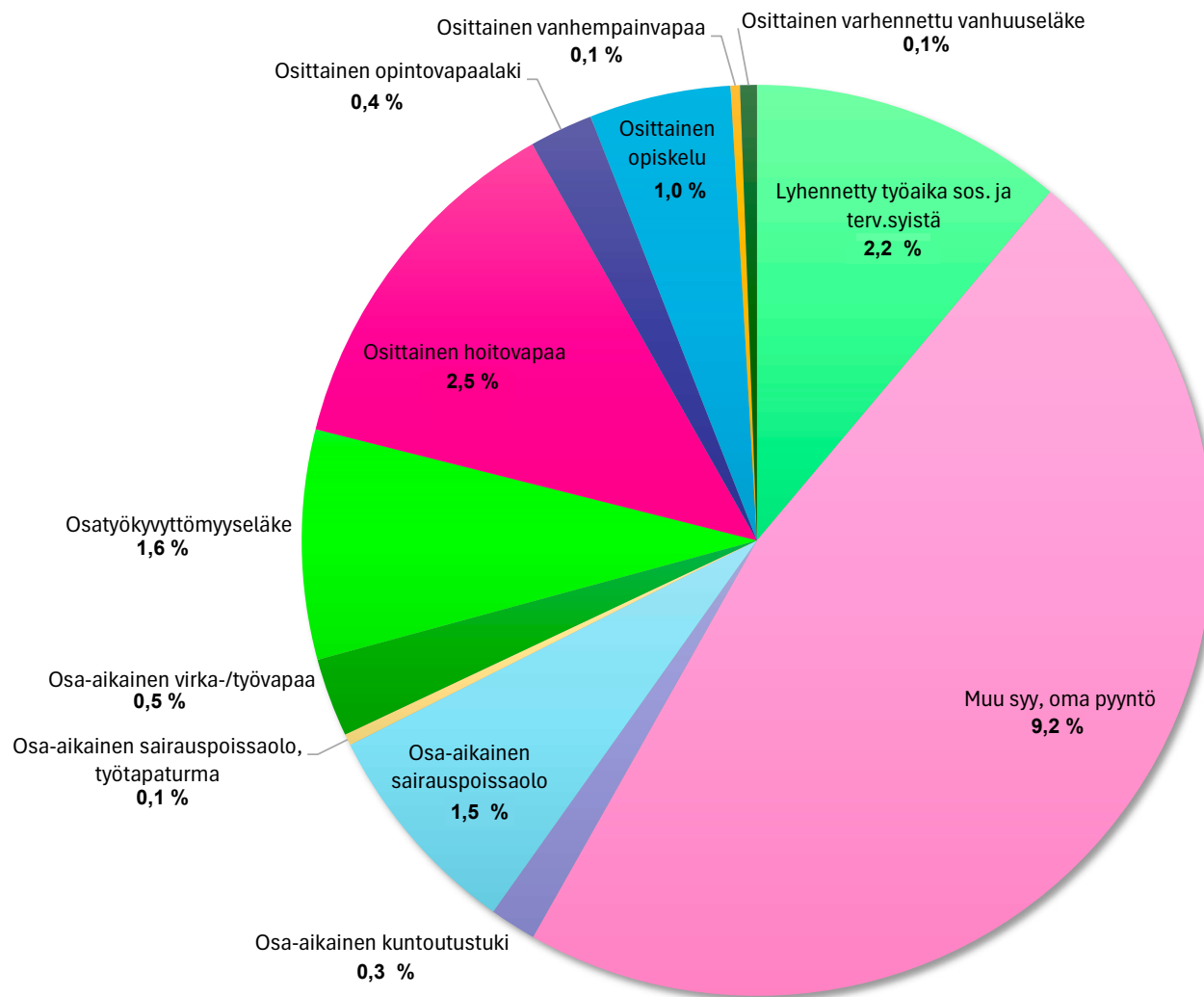
Osa-aikaisena Eloisassa työskenteli 1 509 henkilöä, joka on 19,66 % koko henkilöstöstä. Vastavat luvut vuonna 2023 olivat 1 200 henkilöä, joka oli 16,0 % koko henkilöstöstä.

Kuvasta 9 nähdään, että suurin peruste osa-aikaisuudelle molempina vuosina oli oma pyyntö, seuraavana perhevapaat (osittainen vanhempainvapaa ja osittainen hoitovapaa) ja kolmantena terveysperusteiset syyt (lyhennetty työaika sosiaali- ja terveyssyistä, osa-aikainen sairauspoissaolo tai työtapaturma, osatyökyvyttömyyseläke). Uusia osa-ajaeläkkeen aloittajia ei ollut yhtään, vuonna 2023 heitä oli yhdeksän.

2.8 Sopimuspalokuntalaiset

Eloisassa oli vuonna 2024 496 vakinaista työsuhteen sopimuspalokuntalaista, joiden keski-ikä oli 40,5 vuotta. Sopimuspalokunnassa oli myös yksi määräaikainen. Vuonna 2023 vastaavat luvut olivat vakinaisten osalta 493 ja määräaikaisia oli kaksi.

Kuva 9: Osa-aikainen henkilöstö osa-aikaisuuden mukaan







3. HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi on työmäärän mittayksikkö. Se tarkoittaa työpanosta, jonka yksi henkilö saa aikaan vuodessa. Henkilötyövuosi kuvaa palkansaajan kokoaikaiseksi muunnettua työpanosta. Palkansaajaksi lasketaan vakinaisesti tai tilapäisesti työskennellyt henkilö, jolle työpanos korvataan palkkatulona.

Vuoden kokopäiväisenä työskennellyt palkansaaja vastaa yhtä henkilötyövuotta. Osa-aikaiset ilmoitetaan osa-aikaisuuden mukaan.

- Teoreettinen henkilötyövuosi (HTV1):
Ei vähennetty mitään poissaoloja.
Laskukaava = kalenteripäivät, joilla
työsuhde voimassa / vuoden kalenteripäivät
* osa-aikaprosentti.
- Henkilötyövuosi (HTV2): teoreettisesta htv:stä
vähennetty palkattomat poissaolot.
- Nettotyöpanos (HTV3): toteutuneesta htv:stä
vähennetty palkalliset poissaolot, ei sisällä
lisä- ja ylityitä.
- Tehty työ (HTV4): nettotyöpanos, johon on
lisätty lisä- ja ylityöt.

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

3.1 Koko henkilöstön henkilötyövuosi

Taulukossa 10 on esitetty Eloisan koko henkilöstön eri henkilötyövuodet eriteltyinä. Palkalliset ja palkattomat poissaolot sekä lisä- ja ylityöt ominaan.

3.2 Henkilöstön henkilötyövuodet toimialoittain

Taulukossa 11 on esitetty koko Eloisan henkilöstön eri henkilötyövuodet eriteltyinä toimialoittain.

Vakinaisten osuus henkilötyövuosina oli 5 666,4 (HTV2) ja tehty työ 4 545,3 (HTV4). Vastaavasti määräaikaisten osuus henkilötyövuosina oli 1 192,4 (HTV2) ja tehty työ 1 072,7 (HTV4). Oppisopimussuhteisten osalta luvut olivat 206,5 henkilötyövuotta (HTV2) ja 184,3 tehtyä työvuotta (HTV4).

3.3 Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin

Taulukossa 12 on esitetty Eloisan henkilötyövuodet eriteltyinä ammattiryhmittäin.

	Teoreettinen henkilötyövuosi (HTV1)	Henkilötyövuosi (HTV2)	Nettotyöpanos (HTV3)	Tehty työ (HTV4)
Koko henkilöstö	7 547,7	7 074,1	5 739,1	5 810,2
Palkattomat poissaolot	473,6			
Palkalliset poissaolot		1 335,0		
Lisä- ja ylityöt			71,1	

Taulukko 10: Koko henkilöstön HTV:t

Toimiala	Teoreettinen henkilötyövuosi (HTV1)	Henkilötyövuosi (HTV2)	Nettotyöpanos (HTV3)	Tehty työ (HTV4)
Sosiaalipalvelut	1 517,3	1 434,5	1 176,3	1 183,2
Ikääntyneiden palvelut	1 936,3	1 817,0	1 459,7	1 475,2
Terveyspalvelut	3 194,9	2 969,0	2 410,7	2 453,9
Pelastus ja turvallisuuspalvelut	146,9	137,7	113,1	114,6
Konsernipalvelut	752,3	715,8	579,4	583,3
Yhteensä	7 547,7	7 074,1	5 739,1	5 810,2

Taulukko 11: Toimialoittain HTV:t

Ammattiryhmä	Teoreettinen henkilötyövuosi (HTV1)	Henkilötyövuosi (HTV2)	Nettotyöpanos (HTV3)	Tehty työ (HTV4)
Akateemiset	348,8	326,6	269,0	269,8
Hoito henkilökunta, AMK, opisto	2 491,0	2 304,6	1 851,6	1 869,8
Hoito henkilökunta, toinen aste	2 484,5	2 340,6	1 880,1	1 898,8
Huolto henkilökunta	523,7	500,4	402,1	405,3
Lääkärit / Hammaslääkärit	368,8	338,8	287,3	311,7
Pelastuslaitoksen henkilöstö	141,8	131,1	107,4	109,0
Sosiaalitoimen henkilöstö	244,1	228,0	188,9	189,3
Toimistohenkilökunta	318,7	304,1	249,2	250,3
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	626,4	600,0	503,4	506,4
Yhteensä	7 547,7	7 074,1	5 739,1	5 810,2

Taulukko 12: Ammattiryhmittäin HTV1, HTV2, HTV3 ja HTV4





4. HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Poissaolo on työtehtävistä poissaoloa esim. vuosiloman, koulutuksen, sairauden tai muun henkilökohtaisen syyn takia. Raportoidut poissaolot ovat kokonaisia kalenteripäiviä.

Poissaoloja kertyi yhteensä 635 455 kalenteripäivää 8 545 henkilölle. Vakinaisen henkilöstön osuus oli 570 717 kalenteripäivää 6 760 henkilölle.

Vuosilomapäiviä pidettiin yhteensä 337 168 kalenteripäivää, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 309 924 kalenteripäivää. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi yhteensä 137 625 kalenteripäivää, joista vakinaisen henkilöstön osuus oli 118 913 kalenteripäivää.

Toisen työnantajan palveluksessa (virkavapaa/työvapaa) työskenteli 32 henkilöä, joiden poissaolon kesto oli yhteensä 3 646 kalenteripäivää.

Palkattomien yksityisasioiden vuoksi poissaolovana oli 1 418 henkilöä yhteensä 11 313 kalenteripäivää.

Henkilöstö sai jättää neljä (4) lomapäivää lomakauden vuosilomapäiviä keväälle 2024 pidettäväksi. Pitämättömiä lomia oli 22 435 päivää ja näistä muodostuva lomapalkkavelka oli yhteensä melkein 45 miljoonaa euroa.

Vuonna 2024 lomarahavapaata anoi 601 henkilöä yhteensä 4 762 lomarahavapaapäivää (v.2023 590 henkilöä 3 778 lomarahavapaapäivää). Pidetyt lomarahavapaat näkyvät Muu poissaolo luvuissa.

Eloisalla otettiin käyttöön säästöviikkovapaa-poissaolo. Säästöviikkovapaaalla tarkoitetaan harkinnanvaraisia säästösyistä pidettäviä virkavapaita ja työlomia. säästöviikkovapaaalla olevalle työntekijälle ei palkata sijaista. Näitä vapaita on voinut pitää jo vuoden 2024 aikana ja mahdollisuus jatkuu vuoden 2025 loppuun. Säästöviikkovapaaata käytti 251 henkilöä.

4.1 Henkilöstön poissaolot toimialoittain

Oikealla esitetyssä taulukossa 13 on kuvattu henkilöstön poissaoloja toimialoittain vuosina 2023 ja 2024. Vuosilomapoissaolot sisältävät ainoastaan henkilöstön vuosilomat. Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairauspoissaolot sekä erilaiset tapaturmat. Lakisääteisiin poissaoloihin sisältyy mm. perhevapaat ja opintovapaat. Muut kohta sisältää kaiken muun poissaolon.

4.1.1 Poissaolojen palkallisuus toimialoittain

Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairauspoissaolon ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta KT:n antamien määräysten mukaisesti.

Taulukossa 14 on eritelty palkallisuuden osuutta toimialoittain vuosina 2023–2024.

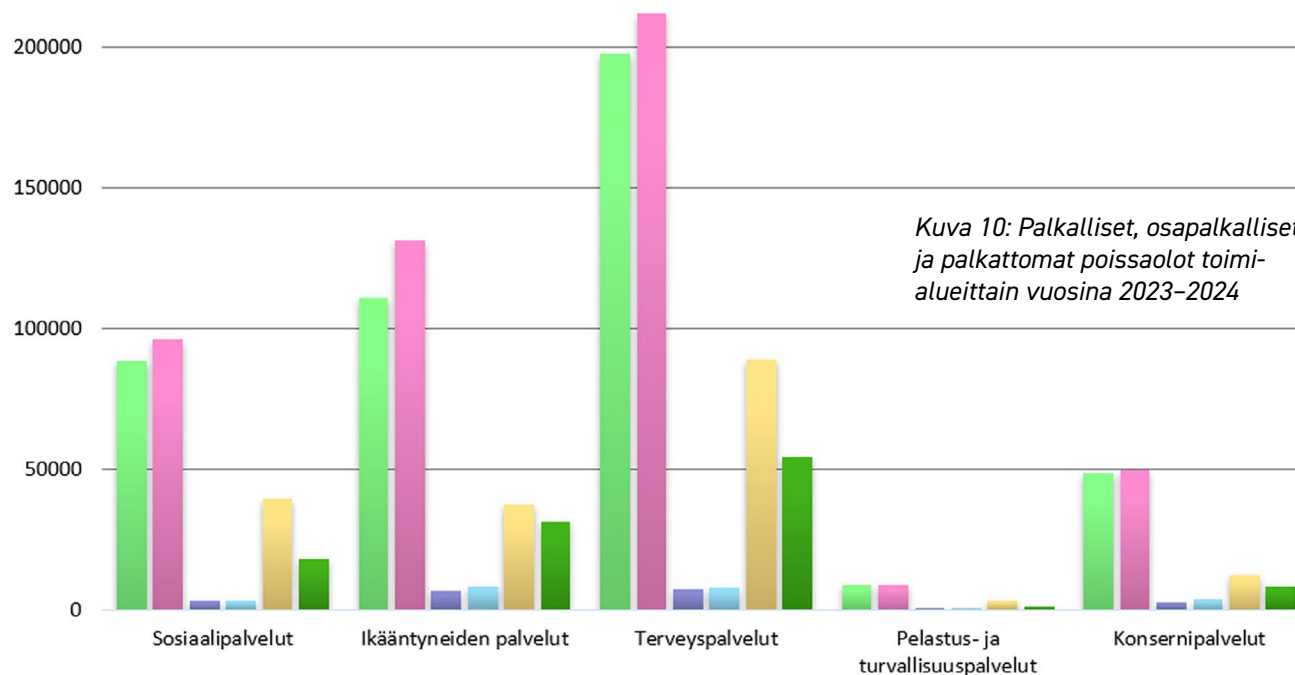
TOIMIALAT	Vuosilomat		Terveysperusteiset		Lakisääteiset		Muut	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Sosiaalipalvelut	19,0 %	18,7 %	19,6 %	18,8 %	21,2 %	14,9 %	21,7 %	24,4 %
Ikääntyneiden palvelut	22,9 %	25,5 %	31,1 %	32,8 %	25,7 %	28,7 %	17,3 %	17,9 %
Terveyspalvelut	44,5 %	43,1 %	36,9 %	36,6 %	46,1 %	48,8 %	52,0 %	48,5 %
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	2,2 %	2,0 %	1,4 %	1,3 %	0,8 %	1,1 %	2,1 %	1,5 %
Konsernipalvelut	11,4 %	10,8 %	11,1 %	10,5 %	6,2 %	6,5 %	6,9 %	7,7 %

Taulukko 13: Poissaoloprosentit poissaoloperustein toimialoittain vuosina 2023–2024

TOIMIALAT	Palkallinen		Osapalkallinen		Palkaton	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Sosiaalipalvelut	67,3 %	81,7 %	2,4 %	2,8 %	30,3 %	15,5 %
Ikääntyneiden palvelut	71,4 %	76,6 %	4,5 %	4,9 %	24,1 %	18,4 %
Terveyspalvelut	67,3 %	77,4 %	2,5 %	2,8 %	30,2 %	19,8 %
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	73,5 %	83,8 %	0,8 %	2,7 %	25,7 %	13,5 %
Konsernipalvelut	76,0 %	80,5 %	4,6 %	5,8 %	19,4 %	13,7 %

Taulukko 14: Palkalliset, osapalkalliset ja palkattomat poissaolot toimialueittain vuosina 2023–2024

Kuvassa 10 nähdään henkilöstön poissaolot palkallisuuden mukaan.



4.2 Henkilöstön poissaolot ammattiryhmittäin

Taulukossa 15 on eritelty eri poissaoloryhmät ammattiryhmittäin.

AMMATTIRYHMÄT	Vuosi		Terveysperusteiset		Lakisääteiset		Muut	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Akateemiset	4,9 %	4,8 %	2,6 %	2,1 %	3,2 %	5,4 %	6,1 %	10,3 %
Hoitohenkilöstö, AMK, opisto	34,7 %	34,8 %	28,1 %	30,1 %	41,6 %	39,0 %	38,7 %	30,6 %
Hoitohenkilöstö, toinen aste	31,5 %	32,4 %	41,9 %	42,7 %	35,1 %	34,5 %	25,5 %	22,0 %
Huoltohenkilöstö	7,3 %	7,3 %	8,2 %	9,5 %	4,4 %	4,4 %	3,2 %	3,6 %
Lääkärit, hammaslääkärit	4,6 %	4,2 %	2,3 %	2,1 %	3,7 %	5,1 %	10,0 %	13,9 %
Pelastustoimen henkilöstö	2,7 %	1,9 %	1,9 %	1,3 %	2,1 %	1,1 %	3,4 %	1,4 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	2,8 %	3,1 %	2,1 %	2,4 %	2,1 %	2,4 %	3,6 %	4,7 %
Toimistohenkilöstö	4,9 %	4,9 %	2,5 %	2,2 %	2,2 %	2,7 %	3,3 %	4,7 %
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	6,8 %	6,7 %	10,3 %	7,5 %	5,6 %	5,4 %	6,1 %	8,8 %

Taulukko 15: Poissaloprosentit poissaoloperustein ammattiryhmittäin



5. 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 tarjoavat tukea työntekijöille sekä esihenkilöille henkilön tai työyhteisön työkyvyssä ilmenneissä haasteissa.

Vuoden 2024 jatkettiin säännöllistä ohjausryhmätyöskentelyä 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.

5.1 AinoHealthManager - työkykyjohtamisen työohjelma

Eloisassa on käytössä 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 edistävistä 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

sesti 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 työkyvyn tuen prosessiin.

Esihenkilötyön tueksi jatkettiin edelleen esihenkilöiden perehdytystä työhyvinvointipalveluiden asiantuntijoiden johdolla. Aiheina oli ajankohtaisia työhyvinvointiin, työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyöhön liittyviä asioita. Myös Intron esihenkilöperehdytykseen on lisätty työkykyjohtamisen osio.



5.1.1 Korvaavan työn toimintatapa

Korvaavalla työllä pyritään nopeuttamaan työhön paluuta, edistämään keskustelua korvaavan tai muokatus työn käytöstä sekä kohdentamaan työterveyshuollon palveluita tarkoituksenmukaisemmin. Näin toimien voidaan vähentää työterveyshuollon resurssien käyttöä pelkästään sairauspoissaolotodistuksen laatimiseen, jos käynnille ei ole muuta aihetta. Esihenkilöitä rohkaistaan avoimeen keskusteluun työntekijöiden kanssa korvaavan työn mahdollisuudesta aina kun sairauspoissaolon tarve ilmenee.

Vuonna 2024 korvaavassa työssä oli 156 henkilöä 3083 kalenteripäivää. Korvaavaa työtä toteutui 2,24 % sairauspoissaolopäivien määrästä. Korvaavan työn käyttöä on pystytty lisäämään, sillä vastaava osuus sairauspoissaolopäivien määrästä vuonna 2023 oli 1,74 %. Tavoitteeksi on asetettu korvaavan työn käytön lisääminen koko organisaatiossa niin, että korvaavana työnä toteutuisi vähintään 5 % sairauspoissaolopäivien määrästä. Työterveyshuolto suositteli korvaavaa työtä 11 512 kalenteripäivää eli 8,37 %. Henkilöstöä on kannustettu korvaavan työn hyödyntämiseen sairauspoissaolon sijaan, jotta saataisiin osittainkin työkyky käyttöön.

5.2 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.

Eloisalla henkilö voi olla sairauspoissaololla esihenkilön luvalla ns. omailmoitusmenettelyllä tai asiantuntijalausunnolla työkyvyttömyydestä. Esihenkilö voi myöntää sairauspoissaolon millä tahansa syyllä yksi tai kaksi päivää kerrallaan, korkeintaan sairastumispäivän ja seuraavat yhdeksän kalenteripäivää.

Kuvassa 11 nähdään, että sairauspoissaolot esihenkilön luvalla ovat pienentyneet edellisvuodesta ja vastaavasti lääkärin/terveydenhoitajan todistuksella olevat poissaolot ovat kasvaneet.

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

Sairauspoissaolopäivien määrä per henkilötövuosi oli keskimäärin 19 kalenteripäivää vuonna 2024. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötövuosi.

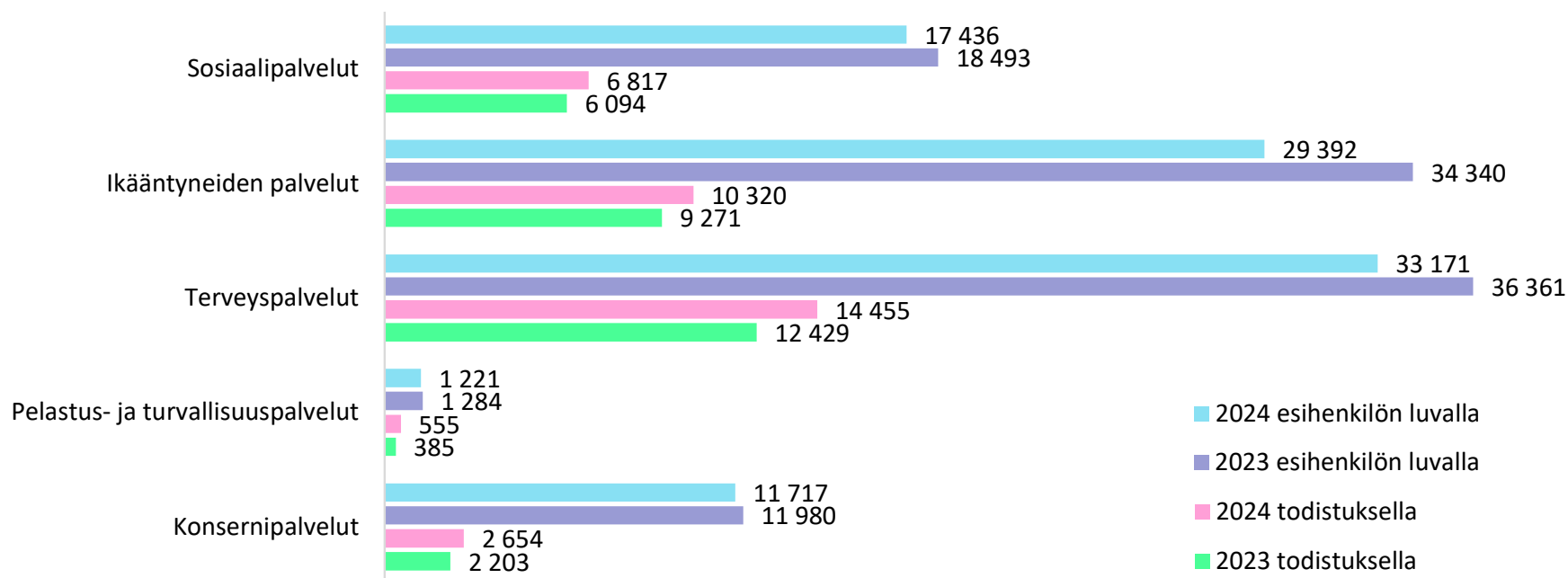
Henkilötövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä.

Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimer-

kiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötövuosi).

Palkallisella kuntoutuksella oli 92 työntekijää 826 kalenteripäivää ja muulla palkattomalla kuntoutuksella 7 työntekijää 755 kalenteripäivää. Määräaikaisella kuntoutustuella oli 36 työntekijää 7 765 kalenteripäivää.

Kuva 11: Sairauspoissaolojen määrä toimialoittain



Kuvassa 12 on esitetty ammattiryhmittäin henkilöstön terveysperusteiset poissaolot vuosina 2023 ja 2024. Terveysperusteisiin poissaoloihin lukeutuu sairauspoissaolot, työtapaturmat ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat.

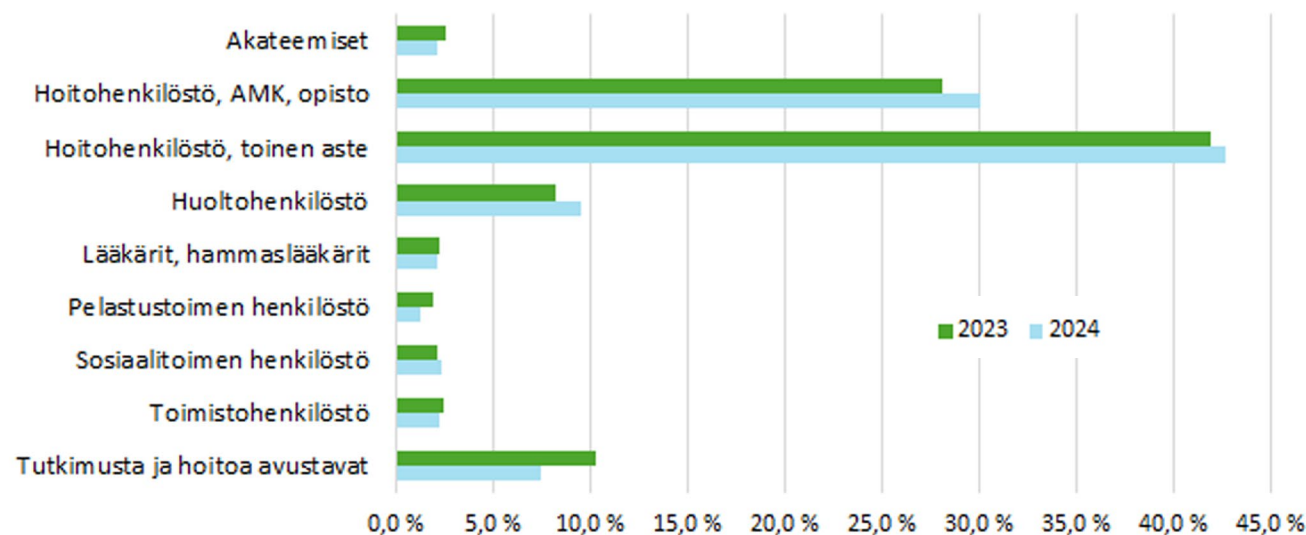
Esihenkilön luvalla oli poissa yhteensä 5 645 työntekijää 30 385 kalenteripäivää ja sairauspoissaolotodistuksella 3 858 työntekijää 102 476 kalenteripäivää.

Työmatkatapaturman takia poissa oli 47 vakinaista työntekijää ja työtapaturman takia 121 vakinaista työntekijää. Vapaa-ajantapaturman takia oli poissa 44 vakinaista työntekijää.

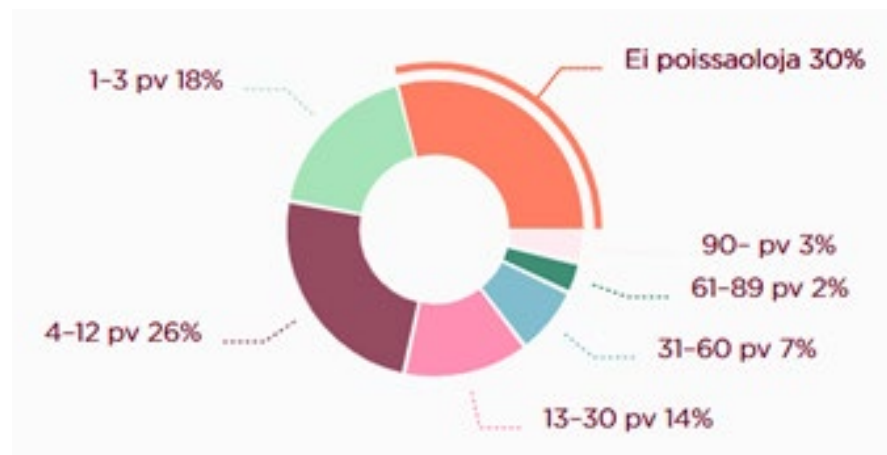
5.2.1 Terveysprosentti

Kuvan 13 terveysprosentti kuvaa sitä osaa henkilöstöstä, joilla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä vuoden 2024 aikana. Pihlajalinnan työterveysportaalista saadun tiedon mukaan 30 % henkilöstöstä ei ollut yhtään päivää poissa työstä sairauden vuoksi.

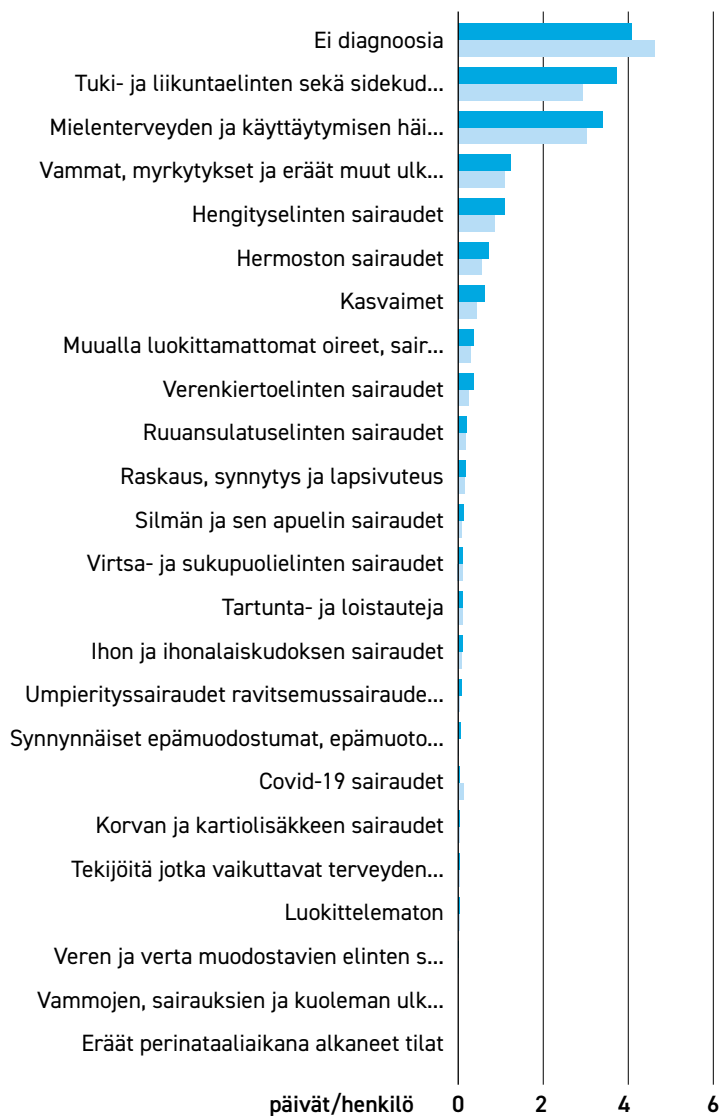
Terveysprosentti toimialoittain oli sosiaalipalveluissa 29 %, ikääntyneiden palveluissa 26 %, pelastus- ja turvallisuuspalveluissa 41 %, terveyspalveluissa 33 % ja konsernipalveluissa 39 %.



Kuva 12: Terveysperusteiset poissaolot ammattiryhmittäin vuosina 2023–2024



Kuva 13:
Työterveysprosentti
2024/01 – 2024/12

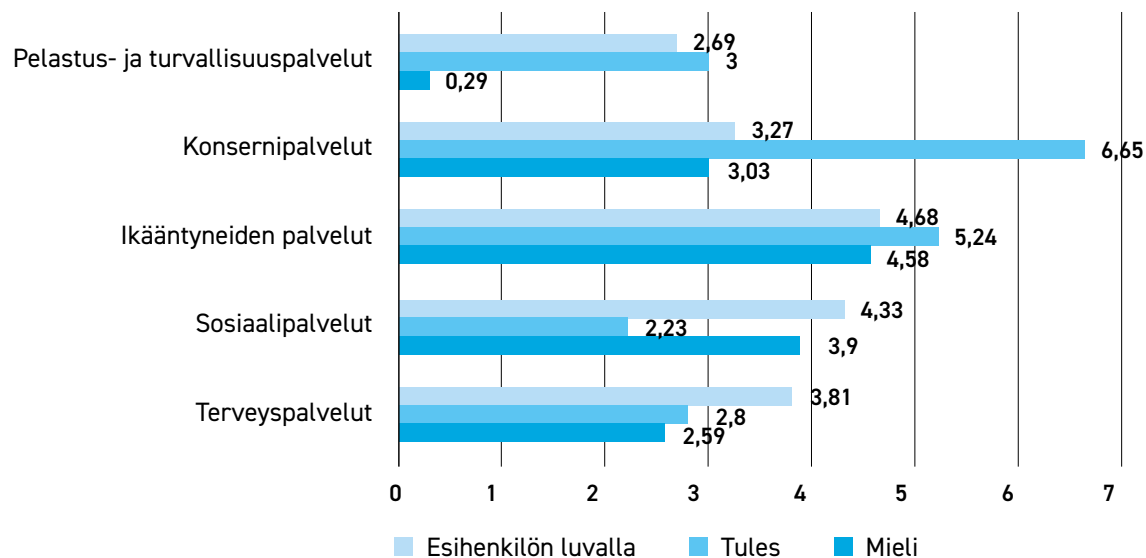


■ **2024** Sairauspoissaolot yhteensä 16.78 pv/hlö
 ■ **2023** Sairauspoissaolot yhteensä vertailujaksolla 15.45 pv/hlö

5.2.2 Työterveydenhuollon Pihlajanlinnan Aino - järjestelmän antamat sairauspoissaolojen diagnosoisryhmät ja tilastot

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

Eniten sairauspoissaoloja esihenkilön myöntämistä sairauspoissaoloista.
 Ei diagnoosia = esihenkilön myöntämät poissaolot
 Tules, mieli ja esihenkilön luvalla poissaolot pvää/hlö toimialoittain



Kuva 14: Sairauspoissaolojen diagnosoisryhmät ja tilastot

5.3 Työterveyshuollon palvelut

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

Työterveyshuoltopalvelut ovat työntekijöille maksuttomia ja ne sisältävät lakisääteisten ennaltaehkäisevien palveluiden lisäksi yleislääkäritasoisen sairaanhoidon palvelut. Sopimuspaikuntalaisilla on käytettävissään lakisääteiset ennaltaehkäisevät palvelut.

Etelä-Savon hyvinvointialueen työntekijöiden työterveyspalvelut ostetaan Pihlajalinnasta. Työterveyshuollon kustannuksista 49,4 % muodostui ennaltaehkäisevien (KL1) palveluiden käytöstä.

Työterveyshuoltosopimusta on täydennetty Pihlajalinnan Mielen huoli- ja Lyhytterapiapalveluilla. Henkilöstölle halutaan tarjota matalan kynnyksen palvelua arjen akuutteihin huolitiilanteisiin, kuten kuormittavat tai ahdistavat tilanteet työssä tai muuten elämässä, huoli omasta jaksamisesta ja työkyvystä sekä palautumisen haasteet, mielialaongelmat tai työhön liittyvät muutokset. Henkilöstö on ollut tyytyväisiä palveluihin ja kokenut käynneistä olevan apua. Lisäksi työterveyshuollon sairastuvastuvastuupalvelua voi käyttää

valtakunnallisesti kaikissa Pihlajalinnan toimipisteissä. Työkykyasiat hoidetaan jatkossakin Etelä-Savon alueelle nimettyjen työterveyslääkäreiden ja -hoitajien toimesta. Tällä halutaan varmistaa työterveysyhteistyön prosessien toimivuus ja palvelujen tasalaatuisuus.

5.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin osatekijöiksi yleisesti luetaan osaaminen, motivaatio, terveys, toimintakyky, työolosuhteet, turvallisuus, työn merkityksellisyyskokemus, 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 lähijohtaminen 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. Organisaatiolle ja toimialoille on luotu työkyvyn tilaa kuvaavat mittaritaulut, jotka

raportoidaan johdolle kvartaaleittain. Puolivuosittain toteutuvassa ohjausryhmätyöskentelyssä luodaan tilannekuvaa henkilöstön työhyvinvoinnista ja -kyvystä ylimmälle ja toimialajohdolle. Tämän perusteella laaditaan suunnitelmia, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa eri organisaatio-otasoilla. Ohjausryhmissä pohditaan myös työterveysyhteistyön toimivuutta ja kehittämiskohteita. Tietolähteinä toimivat henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja vakuutusyhtiöiden raportointijärjestelmät.

Työntekijöiden työssä jatkamista tuetaan järjestettävien Kelan Kiila-kuntoutusten avulla. Kuntoutuskurssit anotaan Eloisan eri ammattiryhmille ja kaikki osallistujat ovat eloisalaisia. Kurssit suunnitellaan yhteistyössä esihenkilön, työterveyshuollon ja työhyvinvointipalveluiden kanssa. Kiila-kuntoutukset ovat Eloisan työntekijöille palkallisia. Kursseja alkoi yhteensä seitsemän kappaletta vuonna 2024. Kurssit oli suunnattu laitoshuoltajille, toimistotyöntekijöille, esihenkilöille sekä lähi- ja sairaanhoitajille. Työntekijöiltä saatu palaute on myönteistä ja arvokkaaksi koettiin myös kursseilla saatu vertaistuki.

5.5 Työsuojelu

Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelun kohteena on koko työympäristö.

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

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

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

Työsuojelun vaikuttavuutta mitataan vuosittain useilla mittareilla, kuten esimerkiksi turvallisuushavainnoilla ja läheltä piti -ilmoituksilla. Vuonna 2024 näitä ilmoituksia tehtiin 4 885 ja vuoden 2023 aikana 4 254 kappaletta. Työturvallisuutta parannetaan aktiivisella viestinnällä

ja jalkautumalla yksiköihin tukemaan ja opastamaan henkilöstöä työturvallisuuteen, työterveyteen, työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvissä asioissa. Työturvallisuutta pyritään kehittämään myös kohdennetuilla turvallisuuskävelyillä, joita toteutettiin vuoden 2024 aikana 23:een työyksikköön.

Lisäksi työturvallisuutta edistettiin viestinnällä, koulutuksilla ja tietoisuuksilla. Vuoden 2024 pitkäaikaisena pääteemana oli työtapaturmien vähentäminen.

Eloisan lähtökohtana on, että kaikki sattuneet työtapaturmat arvioidaan ja niiden juurisyyt selvitetään.

Taulukko 16: Työtapaturmat 2024

Korvauksen syy	Kpl/ vahinko	Korvaus/ €
Ammattitauti	2	1 129,62
Työliikekipeytyminen	38	15 292,02
Työmatkatapaturma	121	142 874,12
Työpaikkatapaturma	729	254 057,90
Muu	25	4 939,32
Yhteensä	915	418 292,98

5.5.1 Vahinkotiedot työtapaturmista

Eloisan vakuutusyhtiönä toimii Pohjola Vakuutus Oy.

Taulukossa 16 nähdään vahinkotiedot tapaturmista, jotka ovat vakuutusyhtiön antamia ja Kpl/ vahinko luku kertoo, montako vahinkoa on Eloisalle korvattu. Vuonna 2024 Eloisalla sattui 915 työtapaturmaa. Vuonna 2023 työtapaturmien määrä oli 783 ja korvaukset 389 931,35 €.

Korvauksia on maksettu yhteensä 908 työ- ja työmatkatapaturmasta sekä ammattitauodeista ja työliikekipeytymisistä. Vakuutusyhtiö eväsi 57 korvaushakemusta.



5.6 Henkilöstöedut

Eloisa tarjosi vuonna 2024 verrattain hyvät henkilöstöedut. Lähtökohtana hyville eduille oli työvoiman saatavuuden parantaminen ja myös palveluksessa olevan henkilöstön sitouttaminen Eloisaan. Rohkeat ja runsaahkot edut auttoivat myös työnantajamaiseen kasvattamisessa, Eloisan tavoitteena oli jo aloituksesta lähtien olla paras ja joustavin työnantaja.

Eloisa tarjosi henkilöstölleen vuosittaisen 300 euron arvoisen tuen, jonka sai käyttää liikuntaan, kulttuuriin tai hyvinvointipalveluihin. Smartum etuja käytettiin runsaasti ja yhteensä 7 966 työntekijää otti edun käyttöönsä vuoden aikana. Kaiken kaikkiaan etuja käytettiin n. 2,2 miljoonan euron edestä.

Kaikki Eloisan vakinaiset työntekijät olivat oikeutettuja hankkimaan työsuhdepyörän GoByBike.fi-palvelun kautta. Joulukuussa 2024 voimassa oli 872 pyöräetusopimusta.

Eloisalla on Rukalla, Vuosselijärven rannalla paritalohuoneisto Rukanmaja, jota henkilöstö voi vuokrata. Rukanmaja oli ahkerassa käytössä, sillä sitä vuokrattiin 48 viikkoa vuoden aikana. Rukanmajaan on tehty kattoremontti kesäkuussa 2024 ja samalla mökkiä on myös huollettu.

Taukotiloihin tarjottiin työnantajan puolesta kahvit, teet ja kaakaot.

Yhteisöllisyyden tukemiseksi tyhy-rahaa oli käytettävissä 30 euroa työntekijää kohti. Tätä rahaa käytettiin vuonna 2024 n.128 000 euroa.

Eläkkeelle jäävää henkilöstöä muistettiin 200 euron arvoisella sähköisellä lahjakortilla. Vuonna 2024 toimittajana oli Innoflame Oy.

Eloisalla sai edelleen tehdä etätöitä, mikäli työtehtävät sen mahdollistivat. Etuutena voidaan pitää myös etätyöskentelyä ulkomaillakin.





6. OSAAVA HENKILÖSTÖ MENESTYSTEKIJÄNÄ

Eloisassa halutaan panostaa osaamisen kehittämiseen, sillä vain osaava ja hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa hyvinvointialueen strategian toteutumisen. Osaamisen kehittämistä ja johtamista ohjaavat hyvinvointialueen strategia ja arvot sekä koulutussuunnitelma. Tavoitteena on edistää osaamista arvostavaa ilmapiiriä ja sitä tukevia käytäntöjä Myö yhdessä -hengessä. Vuonna 2024 edettiin hyvin tavoitteen suuntaan, vaikka valmista ei vielä olekaan.

Osaamisen kehittäminen ja sen mahdollistuminen koostuu monesta eri asiasta. Esimerkiksi seuraaviin asioihin kiinnitettiin ja tullaan kiinnittämään jatkossakin huomiota:

- Turvallinen ilmapiiri oppia
- Arjessa ja yhdessä oppimisen ja kehittämisen mahdollistaminen ja arvostaminen
- Riittävä, monipuolinen koulutussuunnitelman mukainen täydennyskoulutus, joka on saavutettavaa ja toimivaa eri puolilla hyvinvointialuetta
- Perehdytys
- Osaamisen johtaminen
- Uramahdollisuudet Eloisan sisällä

Osaamisen ja koulutuksen vuoden 2024 painopistealueina Koulutus- ja kehittämissuunnitelmassa olivat:

- johtamis- ja esimiestaitojen vahvistaminen ja tiedolla johtaminen; palveleva ja valmentava johtaminen
- henkilöstön osaamisen vahvistaminen; kliniset taidot, eettisyys, digitaalisuus ja vuorovaikutus
- turvallisuusjohtamisen kehittäminen; työ- sekä asiakas- ja potilasturvallisuus
- henkilöstön työhyvinvointi; työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen
- henkilöstön saatavuuden ja pitovoiman turvaaminen ja siihen liittyvät toimenpiteet
- monikulttuurisuus

Osaamisen kehittämisen ja johtamisen tukena Eloisassa toimii Henkilöstöpalvelujen osaamisen kehittämisen palvelut.

6.1 Monipuolista täydennyskoulutusta

Eloisassa toteutettiin ja mahdollistettiin ammatillista täydennyskoulutusta painopistealueiden mukaisesti eri menetelmillä. Kouluttautumiseen oli mahdollisuus sisäisissä koulutuksissa eri menetelmin toteutettuna, hyvinvointialueelle hankittujen verkkokoulutusten avulla sekä ulkopuolisten toteuttamissa koulutuksissa. Koulutusta toteutettiin myös hankkeiden kautta ja yhteistyössä oppilaitosten ja YTA-alueen kanssa.

Täydennyskoulutusta ohjasivat Eloisan koulutus- ja kehityssuunnitelma sekä yksiköiden koulutus- suunnitelmat.

6.1.1 Henkilöstön täydennyskoulutus lukuina

Vuonna 2024 täydennyskoulutuksiin osallistui 6586 eloisalaista. Yhteensä palkallisia täydennyskoulutuspäiviä kertyi Eloisassa 15 961 eli keskimäärin 2,3 pv/ htv2. Vertailua vuoteen 2023

on haastavaa tehdä kirjaamis- ja raportointitapojen vaihdeltua hyvinvointialueen rakentumisen aikana. Työllisyysrahastolta saadun koulutuskorvauksen määrä nousi 2024 selvästi vuodesta 2023. (2024: 220 000 euroa (arvio), 2023: 149 266 euroa). Korvaus lasketaan Työllisyysrahaston ohjeiden mukaisesti henkilöstön toteutuneiden, kirjattujen koulutuspäivien määrän perusteella.

Koulutuspäivien määrä kirjataan ja raportoidaan Eloisassa OSS-järjestelmässä, paitsi Pelastuslaitoksen ja ensihoidon henkilöstön osalta Store-järjestelmässä. Koulutusten määrän, aiheiden ja osallistujamäärien seuranta on lakisääteistä. Se tuo osaamisen näkyväksi, edistää osaamisen johtamista ja yhdenvertaisuutta. Koulutusten kirjaamiseen ja sen ohjaamiseen kiinnitettiin huomiota vuonna 2024, mutta koulutuspäiviä jäi edelleen jonkin verran kirjaamatta. Kirjaamiseen ja raportointiin kiinnitetään jatkossa erityistä huomiota.

Kaikkiaan koulutukseen käytettiin Eloisassa viime vuonna yhteensä 1,08 miljoonaa euroa, mikä on hiukan vähemmän kuin vuonna 2023. (2023: 1,1 miljoonaa euroa).

6.1.2 Mitä kaikkea koulutusta tarjottiin

Eloisassa järjestettiin monipuolisesti sisäistä täydennyskoulutusta. Koulutusta toteutettiin kaikille avoimina koulutuksina sekä yksiköiden itse järjestäminä. Kouluttajina hyödynnettiin paljon Eloisan omia osaajia, mutta lisäksi kouluttajina toimi myös ulkopuolisia kouluttajia. Eniten sisäisiä koulutuksia on tarjottu ensiapuun-, AVEKKI-toimintatapamalliin-, kinestetiikkaan-, erilaisiin kliinisen osaamisen taitopajoihin sekä esihenkilökoulutuksiin liittyen. Lääkehoidon osaamista koulutetaan ja varmistetaan LOVE-opimisympäristössä ja testein.

Eloisassa on simulaatiokoulutustilat Mikkelissä ja Savonlinnassa ja niitä hyödynnetään aktiivisesti. Simulaatiokoulutuksilla tuettiin 2024 henkilöstön osaamista toteuttamalla mm. elvytys- ja hätätilasimulaatioita, kinestetiikkasimulaatioita sekä ammattilaisten kliinistä osaamista vahvistavia simulaatioita laparoskopisissa taidoissa ja hoidon tarpeen arvioinnissa. Simulaatiotiloilla ja -koulutuksella oli osaltaan iso merkitys ammattilaistemme osaamisen systemaattisessa kehittämisessä ja ylläpitämisessä nimenomaan keskeisissä käytännön kliinisissä taidoissa. Simulaatiokoulutuksissa kävi osallistujia kattavasti monista ammattiryhmistä.

Eloisassa on määritetty päivitettävät koulutukset, joita ovat lakisääteiset ja muut työnantajan perustellusti velvoittamat koulutukset. Listaus päivitettiin 2024. Nämä koulutukset tukevat strategian tavoitteita ja takaavat asiakas- ja potilasturvallisuutta, tietoturva- ja tietosuojasaamista, elvytys- ja ensiapuosaamista, henkilö- ja paloturvallisuutta ja niin edelleen.

Eloisassa työntekijöiden käyttöön on hankittu kattavasti verkko-oppimisympäristöjä, joiden koulutukset tukevat strategisia osaamisen painopisteitä muun koulutuksen ohella. Niitä hyödynnettiin enemmän kuin edellisenä vuonna. Niiden tavoitteellista ja vaikuttavaa käyttöä pyritään edelleen lisäämään vuoden 2025 aikana.

Eloisaan on hankittu käyttöön muun muassa seuraavia verkko-oppimisympäristöjä:

- Duodecim Oppiportti ja Terveysportti (erityisesti sote-alan koulutuksia)
- Eduhouse -verkkokoulutukset ja etäkoulutukset/webinaarit (digi-, tietoturva-, tekoäly-, työyhteisö-, esihenkilötyö-, HR&palkka sekä hallinnon koulutuksia sekä hyvinvointialueille räätälöityjä koulutuksia)
- Potilasturvaportti (asiakas- ja potilasturvallisuuskoulutuksia)
- Granite (tietoturva ja -suojauskoulutuksia)

Suoritetut Eduhousen koulutukset	Loppuun suoritettut koulutukset (kpl)	Loppuun suoritettut koulutukset (tuntia)
2023	497	324
2024	1475	2222

Taulukko 17: Eduhousen verkkokoulutukset

- LOVE (lääkehoidon koulutus ja osaamisen varmistaminen)
- Campus (Lifecare)
- Tetrasim
- Koulumaali Moodle (Pelastusopiston oppimisympäristö)
- Lisäksi hyödynnetään esimerkiksi seuraavia maksuttomia verkko-oppimisympäristöjä:
- KT:n verkkokoulutukset ja webinaarit esihenkilöille ja HR:lle
- eOppivan verkko-oppimisympäristö
- THL:n verkkokoulutukset

Esimerkiksi Eduhousen verkkokoulutuksia opiskeltiin 2024 selvästi enemmän ja loppuun asti kuin edellisenä vuonna. Koulutuksia myös hyödynnettiin monipuolisemmin. Vuonna 2024 eniten käydyt käyntikertojen mukaan olivat Sosiaali-

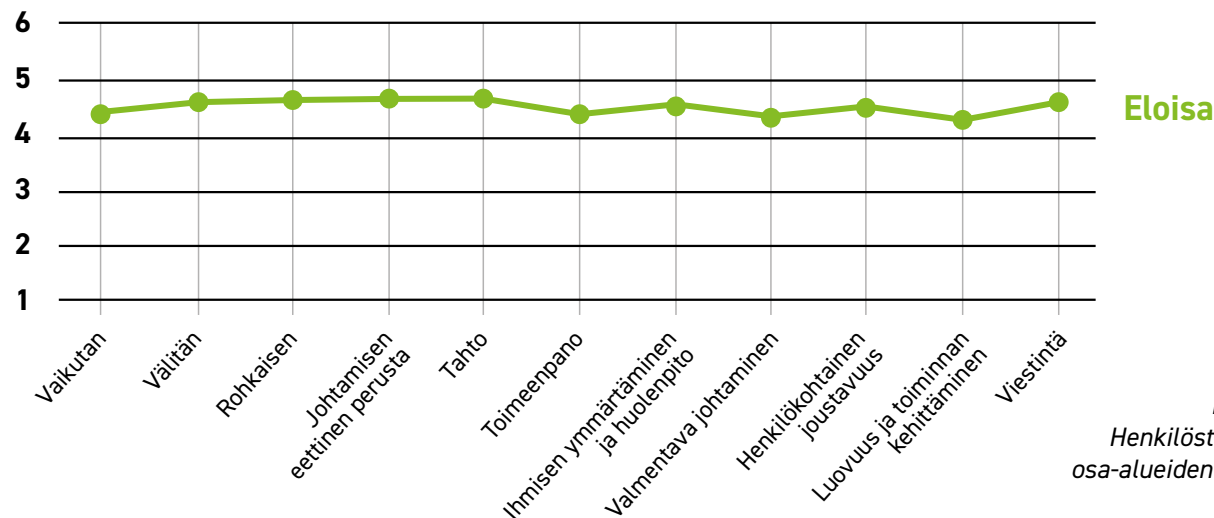
huollon asiakastietojen kirjaaminen ja käsittely, Vammaislainsäädännön uudistus, Uusi asiakastietolaki – mikä muuttuu sosiaalihuollossa? sekä muut sosiaalihuollon koulutukset. Lisäksi suoritettiin erilaisia digikoulutuksia ja esihenkilökoulutuksia.

Eloisassa työntekijöiden omaehtoista strategiaa ja omassa tehtävässä toimimista tukevaa koulutautumista tuettiin mahdollistamalla palkallisia koulutuspäiviä (maks. 10 pv/vuosi) tai osallistamalla koulutuksen kustannuksiin. Sopimuksia palkallisista päivistä tehtiin OSS-järjestelmään 160 kappaletta (2023: 151kpl).

6.2 Esihenkilötyön tuki ja kehittäminen

Toimiva esihenkilötyö on tärkeää Eloisan strategian mukaisesti. Myös henkilöstöpulssi-kyselyissä on noussut tarve esihenkilötyön tueksi ja kehittämiseksi edelleen. Laadukkaalla esihenkilötyöllä tuetaan muun muassa hyvää työntekijäkokemusta, joka taas vaikuttaa asiakaskokemuksen toteutumiseen. Eloisan esihenkilötyötä ohjaa esihenkilöroolin kuvaus, joka laadittiin 2023 tukemaan Eloisan strategian toteutumista. Esihenkilöroolin kuvauksen mukaisesti Eloisan esihenkilö välittää, vaikuttaa ja rohkaisee.

Esihenkilötyötä tuettiin esimerkiksi säännöllisillä esihenkilöiden HR-klinikoilla sekä Esihenkilöiden kyselytunneilla. Yhdessä kohti tavoitekulttuuria – Esihenkilön rooli arjessa -valmennuksia jatkettiin. Esihenkilötyön 360 -arviointiin ja sen hyödyntämiseen liittyen tarjottiin useita koulutuksia ja infoja. Erilaisia esihenkilötyön koulutuksia käytiin myös Eduhousen oppimisympäristössä opiskellen sekä ulkopuolisten järjestämiin koulutuksiin osallistuen. Lisäksi esihenkilöitä osallistui esimerkiksi Monimuotoisen työyhteisön johtaminen sekä työntekijäkokemuksen johtaminen ja kehittäminen sotealalla -koulutuksiin, jotka järjestettiin Veto- ja pitovoimaa sotealalle osaamisen ennakoinnilla -hankkeen kanssa. Lisäksi kaikille esihenkilöille avattiin esihenkilöiden HR-perehdytys Introon.



Kuva 15:
Henkilöstöpulssin
osa-alueiden indeksit

Esihenkilötyön tueksi ja vahvistamiseksi kaikille esihenkilönä toimiville tehtiin esihenkilötyön 360-arviointi vuoden 2024 aikana. Myös säännöllisissä henkilöstökyselyissä on kerätty kokemuksia ja palautetta esihenkilötyöstä. Esihenkilötyötä tullaan tukemaan 360-arvioinnin tulosten perusteella muun muassa

- koulutusten,
- valmennusten,
- perehdytyksen,
- tarvittavan muun tuen, esimerkiksi coachauksen/sparrauksen,
- tavoitekeskustelujen ja oman esihenkilön muun tuen avulla.

Esihenkilötyön 360-arvioinnin sekä henkilöstöpulssikyselyjen tuloksia hyödynnetään esihenkilötyön rakenteiden kehittämisessä.

Esihenkilötyön 360-arvioinnin osiot pohjautuvat siihen, mitä eloisalaiselta esihenkilöltä odotetaan eli esihenkilötyön roolikuvaukseen. Arvioinnissa olleista kysymyksistä on muodostettu 11 osa-aluetta. Niille on laskettu kullekin indeksi, joka on välillä 1–6. Esihenkilötyön 360-arvioinnin sai 312 esihenkilöä ja yhteensä 4 495 eloisalaista teki 360-arvioinnin.

Kaikkien osa-alueiden kokonaisindeksi koko Eloisan tasolla on hyvä 4,51. Yksittäisten esihenkilöiden saamien arvioiden välillä on paljon vaihtelua. Yllä olevaan kuvaan on havainnollistettu tarkemmin indeksit koko Eloisan tasolta. Näihin indekseihin on laskettu arvioitavien henkilöiden alaisten ja esihenkilöiden antamat arviot.

6.2.1 Työyhteisöjen tuki

Vuoden aikana oli monia muutoksia, muun muassa yt-neuvottelut ja palveluverkkouudistus. Tärkeää muutosten keskellä olivat myös säännöllinen ajantasainen viestintä sekä alueiden johtajien ja päälliköiden tuki ja näkyvyys. Eloisassa pystyttiin melko ketterästi tarjoamaan työyhteisöille muun muassa työnohjausta sekä työyhteisökoulutuksia ja -valmennuksia. Esihenkilöille ja työyhteisöille tarjottiin myös työyhteisöasiantuntijan räätälöityä tukea ja sparrausta.

Ainakin seuraavien teemojen osalta oli tarvetta ja tarjottiin tukea ja valmennusta työyhteisöille:

- perustehtävän kirkastaminen
- muutoksetteryys
- roolien selkeyttäminen (ammatti-identiteetin kirkastaminen)
- yhteisten toimintaa ja vuorovaikutusta ohjaavien perussääntöjen luominen
- koko yhteisön potentiaalin ja vahvuuksien/osaamisen hyödyntäminen
- avoimuuden kulttuurin kehittäminen ja palautteen hyödyntäminen

Sisäisen valmennuksen ja koulutuksen lisäksi esimerkiksi Eduhousen verkko-oppimisympäristössä tarjottiin kattavasti koulutuksia työyhteisötaitojen ja toimivan työyhteisön rakentamiseen koko henkilöstölle sekä suunnattuna esihenkilöille.

6.3 Perehdytys

Eloisassa on tavoitteena, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus saada riittävä ja laadukas perehdytys. Sen tueksi otettiin vuonna 2023 käyttöön sähköinen perehdytysjärjestelmä Intro, jonka laajempaa käyttöönottoa jatkettiin vuonna 2024. Tavoitteena oli systemaattisen ja laadukkaan perehdytyksen mahdollistaminen kaikille uusille työntekijöille. Henkilöstöpulssin palautteissa nousi vielä 2024 sekä positiivista että kriittisempää palautetta saadusta perehdytyksestä, joten palautteen laatuun kiinnitetään huomiota jatkossakin.

Intron käyttö lisääntyi huomattavasti vuonna 2024. Monen eloisalaisen perehdytyksen tukena on siis käytetty Introa. Aloitettuja perehdytyksiä oli 914 kpl, joista valmistui saman vuoden aikana 520 kpl (2023: 235 kpl). Intron avulla perehtyi 848 henkilöä vuonna 2024.

Eniten käytetyt perehdytykset olivat yleisperehdytys sekä esihenkilöiden HR-perehdytys. Moni yksikkö teki Introon omia yksikkökohtaisia perehdytyksiä työntekijöidensä perehtymisen tueksi. Lisäksi monissa yksiköissä hyödynnettiin myös esimerkiksi Introon luotua älylääkekaappien perehdytystä.

Intron ja Kuntarekryn välille avattiin rajapinta ja sen ansiosta Eloisaan palkatun työntekijän tiedot siirtyvät suoraan perehdytysohjelmaan. Näin perehtymisprosessi alkaa luontevasti, hyvissä ajoin ja rekrytoivan esihenkilön työ helpottuu.

Introa on hyödynnetty myös kaikkien Eloisan esihenkilöiden perehdyttämisessä ja osaamisen varmistamisessa. Syksyllä 2024 kaikille Eloisan esihenkilöille avattiin Introon esihenkilöiden HR-perehdytys. Perehdytyksen aloitti yli 300 esihenkilöä ja vuoden loppuun mennessä sen kävi loppuun 45 esihenkilöä. Loput käyvät perehdytyksen loppuun vuoden 2025 puolella. Perehdytyksestä kerättiin palautetta, jonka mukaan perehdytys koettiin hyödylliseksi niin kokeneille kuin uusillekin esihenkilöille.

6.4 Tavoitekeskustelut

Eloisassa on tavoitteena, että jokainen työntekijä käy vuosittain tavoitekeskustelun esihenkilön kanssa osana osaamisen ja työhyvinvoinnin tukemista ja vahvistamista. Vuoden 2024 aikana tavoitteeseen ei päästy, mutta tavoitekeskusteluja käytiin selvästi edellistä vuotta enemmän.

Keskustelu antaa mahdollisuuden keskittyä omiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja työhön sekä liittää ne Eloisan strategiaan ja arvoihin sekä yksikön yhteisiin tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen. Tavoitekeskustelu on keskeinen hyvän esihenkilötyön väline. Sen avulla tuetaan työkykyä sekä

autetaan työntekijää hahmottamaan myös oman työpanoksensa merkitystä ja osuuttaan työyhteisössä.

Tavoitekeskusteluja käytiin selvästi aiempaa enemmän, yhteensä 3 040 kpl, 43 % henkilöstöstä kanssa (kpl/htv2).

Keskustelujen pohjana olevat lomakkeet ovat OSS-järjestelmässä. Tavoitekeskusteluja toteutettiin ryhmäkeskusteluna, jos yksilökeskustelu ei ollut mahdollinen tai haluttiin käydä keskustelu yhdessä samaa työtä tekevien henkilöiden kesken.

	Tavoitekeskustelut yhteensä kaikki kpl	Tavoitekeskustelu Käyntiprosentti yhteensä kaikki %	Tavoitekeskustelu työntekijöiden lomake	Tavoitekeskustelu esihenkilöiden/johdon lomake	Tavoitekeskustelu ryhmälomake (henkilöä)
2023	1952	28%	1644	124	184
2024	3040	43%	2530	164	346

Taulukko 18: Käydyt tavoitekeskustelut

6.5 Työkierto

Eloisassa on mahdollisuus työkiertoon. Työkierrossa työntekijä lähtee määrääjäksi toiseen yksikköön saamaan uusia näkökulmia ja uutta oppia. Työkierrolla lisätään yksittäisen työntekijän sekä myös koko työyhteisön osaamista. Työkiertoon lähtevälle työntekijälle asetetaan oppimistavoitteet ja tavoitteiden saavuttamista arvioidaan työntekijän palattua takaisin omaan työyksikkönsä. Työkierrosta sovitaan kiertoon toivovan, hänen esihenkilönsä ja työkiertoyksikön esihenkilön kesken. Tarkkoja lukuja työkierron käytöstä vuodelta 2024 ei ole saatavissa, mutta työkierron määrää on todennäköisesti mahdollista lisätä nykyisestä.

6.6 Opiskelijoiden ohjaus – positiivista palautetta opiskelijoilta

Eloisassa jokainen harjoittelussa tai työssä oppimassa oleva opiskelija on tärkeä. Heille pyritään tarjoamaan huolta ja tarjoamaan hyvää ohjausta ja oppimismahdollisuuksia. Tavoitteena on, että Eloisassa harjoittelussa ollut opiskelija haluaa valita työpaikakseen Eloisan uransa jossain vaiheessa.

Eloisassa käy työssä oppimassa ja harjoittelemassa monien alojen opiskelijoita. Eloisa sai myös vuonna 2024 positiivista palautetta opiskelijaystävällisestä toiminnasta ja ohjauksen laadusta:

- Medisiinariliitto palkitsi Savonlinnan ja Pieksämäen sote-keskukset Kandiystävällisen terveystieteiden diplomeilla.
- Sote-alan opiskelijoiden Cles-palauttessa NPS oli 73,5 (2023: 65,6, 2024: 73,5).
Lisäksi koko Cles-kyselyn eri osioiden arviot olivat erinomaiset (asteikko 1–10):
- työyksikön ilmapiiri keskiarvo 8,9
- ohjaukselliset lähtökohdat ka 9,03
- ohjaussuhteen toimivuus ka 9,21
- oppiminen harjoittelussa ka 9,26

Vuonna 2024 ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelumäärät kasvoivat jonkun verran. Toisen asteen sote-alan opiskelijoiden harjoittelujaksojen määrä taas laski hiukan edellisvuodesta. Jaksojen määrän laskuun vaikutti selvästi se, että yt-neuvottelujen vuoksi uusia oppisopimuksia ei tehty lainkaan syksyn 2024 aikana.

Vuonna 2024 toisen asteen opiskelijoiden jaksoja on ollut yhteensä 914, joista oppisopimuksia on ollut 597 ja koulutussopimuksella suoritettuja työssäoppimisjaksoja 317. Vuonna 2023 niitä oli koko vuoden aikana yhteensä 969. Näistä oppisopimuskoulutuksena toteutui 633 ja koulutussopimuksella suoritettuna työssäoppimisjaksoina 336.

Valtaosa toisen asteen opiskelijoista on suorittanut sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa, mutta myös muiden alojen perustutkinnon opiskelijoita on ollut sekä oppisopimus- että työssäoppimisjaksoilla. Lisäksi oppisopimustilastoissa näkyvät erilaisia ammatti- ja erikoisammattitutkintoja suorittavat työntekijät.

Opiskelijaohjaajille järjestettiin Eloisassa säännöllisesti koulutusta, jota tullaan edelleen lisäämään runsaasti vuoden 2025 aikana. Myös monikulttuuriseen ohjaukseen tarjottiin koulutusta ja tukea. Lisäksi yhteistyössä kaikkien alueen toisen asteen oppilaitosten kanssa saatiin valmiiksi Etelä-Savon alueellinen toisen asteen työpaikkaohjaajakoulutus, joka on toteutunut ensimmäisen kerran Samiedulla Savonlinnassa marraskuussa 2024. Muut oppilaitokset ottavat koulutusmateriaalin käyttöön työpaikkaohjaajakoulutuksissaan vuoden 2025 aikana. Näin Eloisan työpaikkaohjaajien kouluttautumismahdollisuudet lisääntyvät ja koulutukset ovat tasalaatuisempia.

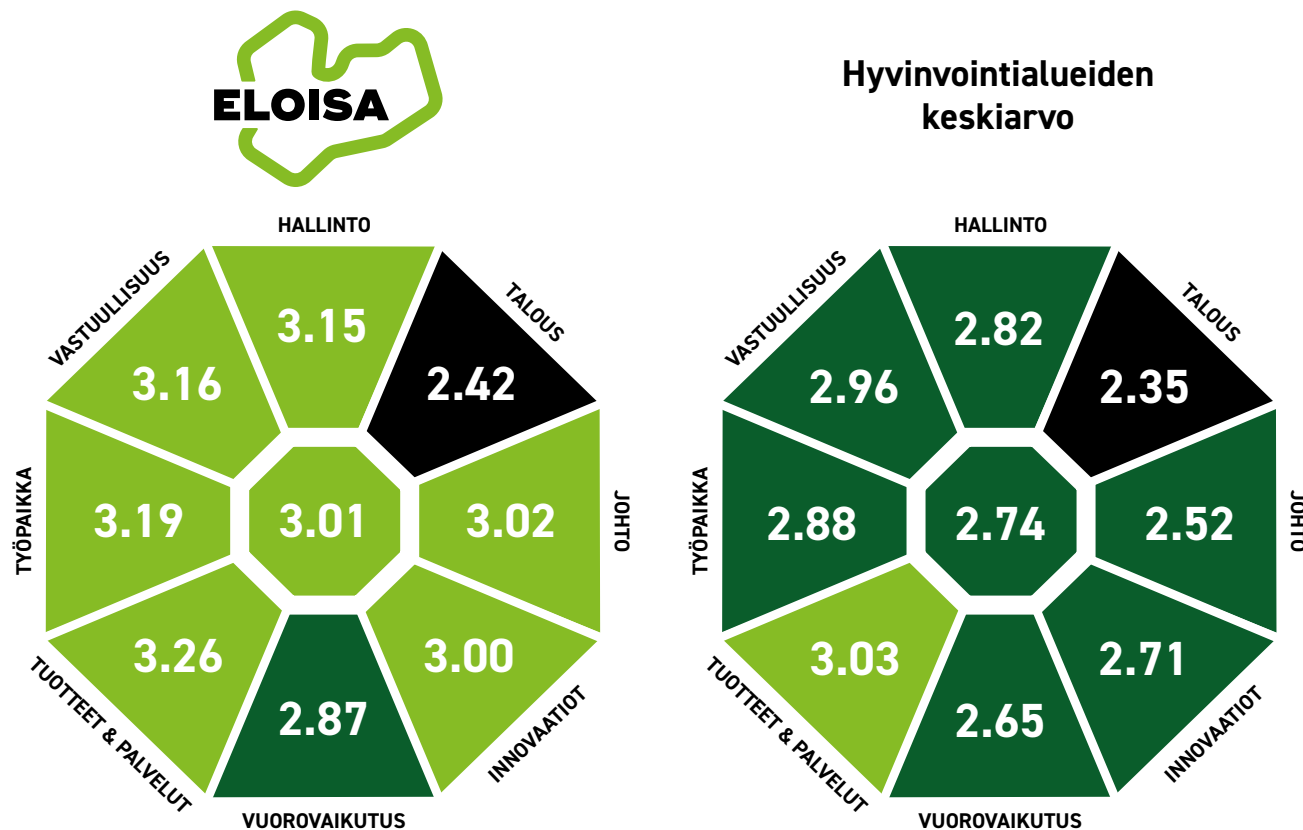


7. TYÖNTEKIJÄKOKEMUS JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Eloisassa työnantajamielikuvaa ja työntekijäkokemusta mitattiin usealla tavalla ja tuloksia käytettiin kehittämisen pohjana. Vuonna 2024 tehtiin esimerkiksi Hyvinvointialueiden mainetutkimus. Lisäksi työntekijäkokemusta mitattiin säännöllisellä henkilöstöpulssikyselyllä, lähtökyselyllä sekä Pelastuslaitoksella TTL:n Mitä kuuluu Pelastusalan työhyvinvoinnille -kyselyllä.

7.1 Luottamus&Maine tutkimus – Hyvinvointialueiden paras!

Eloisa oli Hyvinvointialueiden mainetutkimuksessa vuonna 2024 paras. Tällä on varmasti vaikutusta myös työnantajamielikuvaan. Luottamus&Maine -tutkimuksella selvitettiin alueiden mainetta näiden asukailta. Hyvinvointialueiden mainetta arvioitiin kahdeksan näkökulman mainetimantin kautta: hallinnon, talouden, johdon, innovaatioiden, vuorovaikutuksen, tuotteiden ja palvelujen, työpaikan ja vastuullisuuden näkökulmista. Asiteikko oli 1–5. Eloisa ylitti hyvinvointialueiden keskiarvon kaikissa maineen osa-alueissa.



Kuva 16: Mainetutkimuksen vertailu

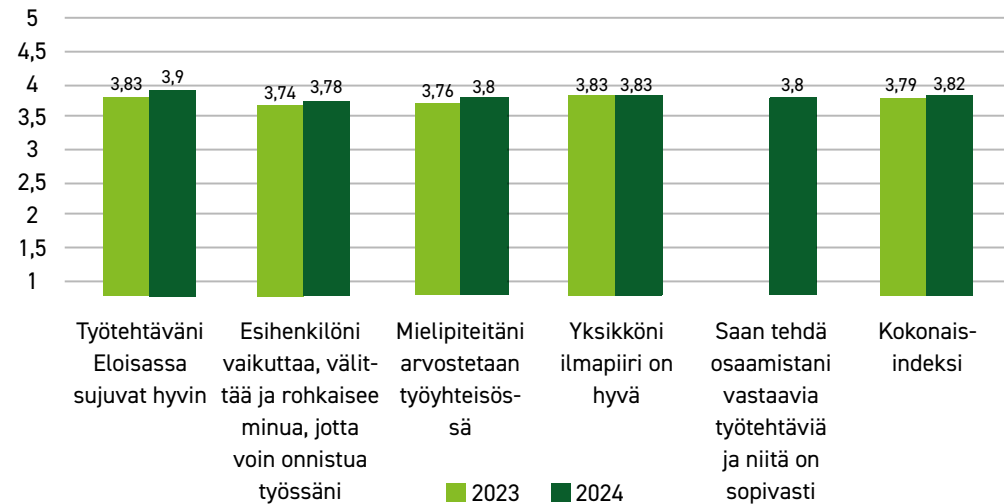
7.2 Työntekijäkokemusta mitattiin säännöllisesti

Eloisan strategiassa tavoitteena on olla paras työpaikka. Työntekijäkokemusta mitataan säännöllisellä henkilöstöpulssikyselyllä ja sen mukaan eloisalaisten työntekijäkokemus on hyvällä tasolla. Suosittelemiseksi eli NPS nousi edellisestä vuodesta, ollen +16.

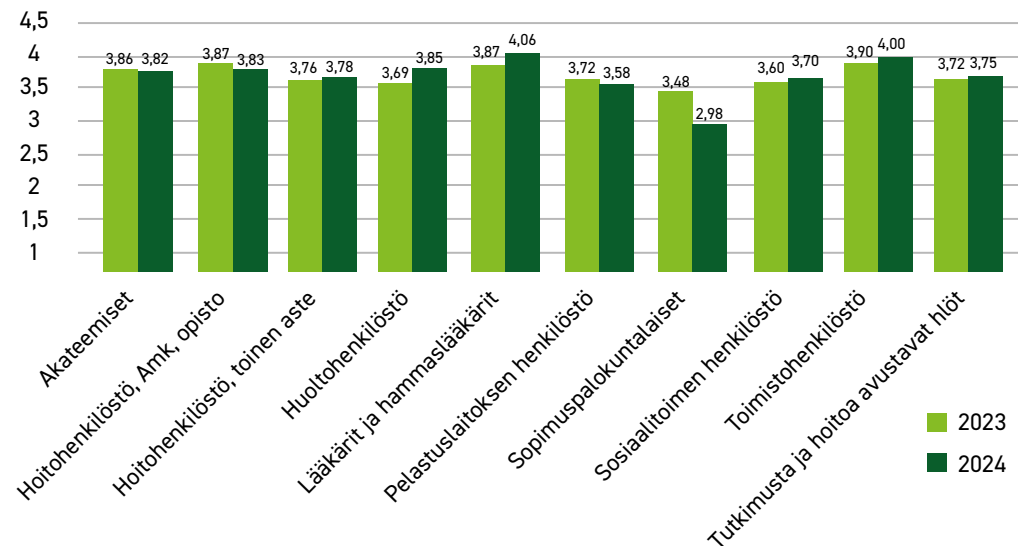
Kysely tehtiin vuonna 2024 seitsemän kertaa, joka toinen kuukausi. Vastauksia kertyi vuoden 2024 aikana yhteensä 8 686 kappaletta, vastausprosentti oli 16,8 % (lähetetyt/vastatut). Vastausmäärä vaihteli 2024 kuukausittain 995–1 439 välillä, parantuen vuoden loppua kohden. Vastausprosentti laski yhdellä vuodesta 2023, jolloin vastausprosentti oli 17,8 %. Vastausprosentti jäi tavoitteesta.

Henkilöstöpulssikyselyn monivalintakysymysten tulokset pysyivät edellisen vuoden tasolla hyvinvointialueitasolla tarkasteltaessa, parantuen kuitenkin hiukan (kokonaisindeksit 2023: 3,79; 2024: 3,82).

Monivalintakysymysten vastauksia ammattiryhmittäin tarkasteltuna kokemus parani eniten lääkäreiden osalta edellisestä vuodesta. Lisäksi huoltohenkilöstön, toimistohenkilöstön sekä sosiaalitoimen henkilöstön tulokset paranivat.



Kuva 17: Henkilöstöpulssikysely 2023 ja 2024



Kuva 18: Henkilöstöpulssin muuttujien kokonaisindeksi ammattiryhmittäin 2023 ja 2024

Eloisan suosittelemiseksi eli NPS-arvo parani edellisestä vuodesta, ollen +16 (2023: +9; 2024: +16). Yksittäisen kuukauden alin ja korkein NPS-arvo nousivat myös edellisestä vuodesta (Alin 2023: -4; 2024: +10 ja korkein 2023: +20; 2024: +25). Suosittelemiseksi NPS voi olla huo-noimmillaan -100 ja parhaimmillaan +100. Ylei-sesti henkilöstökyselyn suosittelemiseksi tasol-la 10–20 pidetään hyvänä.

Henkilöstöpulssikyselyssä pyydettiin myös avointa palautetta. Vuoden aikana avoimia vas-tauksia tuli yhteensä 1 892.

Positiivisina asioina nostettiin esimerkiksi:

- Työyhteisö ja työkaverit
- Eloisa on työnantajana hyvä ja muilta hyvinvointialueilta siirtyneiltä hyvä kokemus Eloisasta

- Hyvä viestintä
- Kollegiaalisuus, apua saa tarvittaessa.
- Tässä ”bändissä” on mukava olla mukana

Kritiikkiä kohdistui esimerkiksi:

- Liiallinen työmäärä
- Kokemus alueellisesta epätasa-arvosta
- Yt-neuvottelut
- Viestintä
- Työterveyshuollon riittävyys
- Esihenkilötyön laatu ja tasapuolinen kohtelu
- Palkkaus

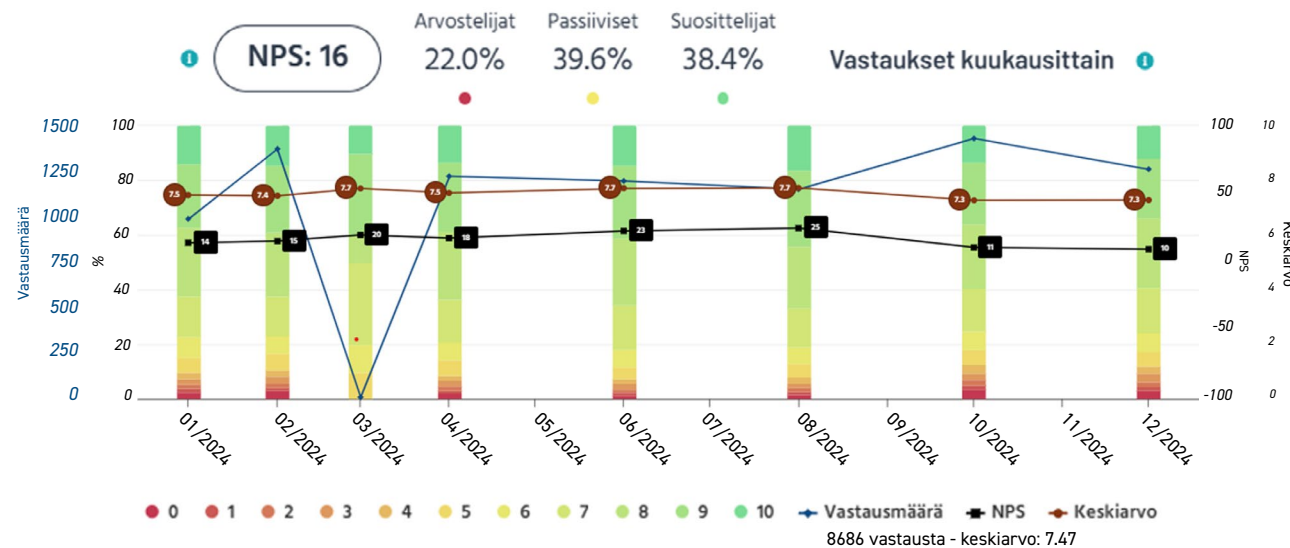
Kyselyn tuloksia käytiin säännöllisesti koko Eloisan sekä toimiala-, palvelualue- ja yksikkötasoi-la. Henkilöstöpulssin tulosten hyödyntäminen ja läpikäynti työyhteisössä kehittämisen pohjaksi oli osa esihenkilötyötä, mutta läpikäynnissä oli

edelleen vaihtelua yksiköittäin. Tuloksista vies-tittiin hyvinvointialueitasoisesti intrassa ja niistä nostettiin kehittämistoimenpiteitä. Pulssikyselyn palautteet ovat olleet osin pohjana sille, että esi-henkilötyötä lähdettiin tukemaan ja kehittämään ja kehittämistä jatketaan vuonna 2025. Kokonai-suudessaan tulosten läpikäyntiä kiinnitetään en-tistä enemmän huomiota jatkossa.

7.3 Lähtökysely ja lähtökeskustelut

Lähtevien työntekijöiden kanssa esihenkilö kävi lähtökeskustelun. Näiden käymistä ei tilastoitu. Lisäksi lähtijöiden toivottiin täyttävän lähtökysely. Lähtökyselyn täytti 106 henkilöä, joista puolet oli terveystalveista. Vastanneista noin kolmas-osa siirtyi eläkkeelle ja kolmasosa toiselle työn-antajalle. Loput siirtyivät toisiin tehtäviin Eloisan sisällä tai määräaikaissuus päättyi.

Vastaaajista noin 75 % oli käynyt lähtökeskustelun. Palautteita kysyttiin työtehtäviin, työyhteisöön ja esihenkilötyöhön, kehittymismahdollisuuksiin sekä palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyen. Asteikko oli 1–5 monivalintakysymyksissä ja li-säksi pyydettiin avointa palautetta. Kokonaisuu-udessaan palautteiden teemojen keskiarvo oli 4. Työtehtäviin ja niiden mielekkyyteen liittyvien ky-symysten kokonaiskeskiarvo oli 4,1, työyhteisöön ja esihenkilötyöhön 4,1, kehittymismahdollisuuksiin 3,9, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvien kysymysten 3,7.



Kuva 19: Vuoden 2024 NPS



8. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS ON PARANTUNUT

Henkilöstön saatavuus parantui Eloisassa vuoden 2024 aikana. Pohjana toimi panostaminen hyvään työntekijäkokemukseen sekä onnistunut työnantajamielikuvan edistäminen ja rekrytointiviestintä. Rekrytointiprosessia ja -käytäntöjä kehitettiin asetetun tavoitteen mukaisesti.

Henkilöstön saatavuuden paranemiseen vaikutti joissain ammattiryhmissä osaltaan myös vuoden 2024 aikana muuttunut valtakunnallinen työvoimatilanne, joihin vaikuttivat hyvinvointialueiden säästöpainheet, palveluverkkouudistukset ja niihin liittyneet muutosneuvottelut.

8.1 Onnistumisia rekrytoinnissa

Voidaan sanoa, että Eloisassa onnistuttiin rekrytoinnissa hyvin vuonna 2024. Vakinaisten tehtävien osalta rekrytointiprosentti nousi Eloisassa 7,5 % edellisestä vuodesta (2023: 56,6 %, 2024: 64,1 %). Rekrytointiprosentilla tarkoitetaan kohtaantoa, moneenko avoinna olleeseen tehtävään saatiin palkattua työntekijä/viranhaltija Kunta-rekry-järjestelmässä auki olleen haun kautta. Tarkemmin rekrytoinnin lukuja kuvataan kappaleessa 8.1.2.

Edellisten vuosien kaltaista henkilöstöpulaa ei vuoden 2024 loppupuolella enää ollut. Yksittäisissä ammattiryhmissä, erikoisaloilla sekä joillakin pienemmällä paikkakunnilla oli kuitenkin edelleen haastavaa saada osaajia avoinna oleviin tehtäviin tai virkoihin. Lääkäreiden saatavuus parani verrattuna edelliseen vuoteen, joskin edelleen on erikoisaloja ja yksittäisiä paikkakuntia, joissa lääkäreiden saatavuudessa on haasteita. Ostopalvelusopimuksia päästiin jonkin verran purkamaan. Eloisan kesälääkäripaikkoihin oli

hyvin kiinnostuneita. Kun kesälääkäreitä rekrytoitiin jo vuoden 2025 kesäksi, rekrytoinneissa saavutettiin erinomaiset lukemat hakijamäärän kasvaessa vuoden 2024 kesäsijaisuuksien hakijamäärään nähden 44 % (2024: 118, 2025: 226).

Myös psykologien tilanne alueella parani, ja esimerkiksi kevään ja kesän aikana Eloisaan onnistuttiin rekrytoimaan kaikkiaan 15 opiskelijahuollon psykologia. Hoitohenkilöstön saatavuus on parantunut selvästi vuodesta 2023.

Työntekijäkokemukseen ja työnantajamieluvaan kiinnitetään jatkossakin huomioita, sillä Eloisa tarvitsee tavoitteet saavuttaakseen osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä, kun samalla henkilöstöä eläköityy tulevana vuosina runsaasti ja toisaalta alueen ikääntyneiden asukkaiden määrä nousee eli palveluntarve alueella kasvanee.

8.1.1 Miten sitä rekrytointia oikein tehtiin?

Rekrytointia ja työnantajamielikuvan edistämistä toteutettiin rohkeasti ja monipuolisesti. Eloisan rekrytointiyksikkö osallistui yli kolmeen kymmeneen rekrytointitapahtumaan tai vastaavaan. Monessa rekrytointitapahtumassa oli mukana myös ammattilaisia Eloisan eri yksiköistä.

Rekrytoinnin pohjana toimi hyvä työntekijäkokeemus. Työnantajamielikuvaa edistettiin rekrytointimessujen lisäksi erilaisilla sosiaalisen median kampanjoilla, ammattilehtien rekrytointimainoksilla sekä elokuvateattereissa toteutetulla mainoskampanjalla. Eloisan työpaikat näkyvät Kuntarekryssä, Työmarkkinatorin ja Duunitorin alustoilla. Lisäksi Eloisan omilla verkkosivuilla oli käytössä hyvin ketterän haun mahdollistava toiminto, jonka kautta tulee ammattiryhmästä riippuen mukavasti yhteydenottoja Eloisan työpaikoista kiinnostuneilta. Kesätyöpaikkojen rekrytointia varten lanseerattiin Kesäfestarit-teema.

Eloisan rekrytoinnille lanseerattiin omat sosiaalisen median kanavat Facebookiin (Etelä-Savon hyvinvointialue Rekry) ja Instagramiin (rekry_etelasavonha) osana rekrytointimarkkinoinnin ja -viestinnän tehostamista toukokuussa 2024. Kanavien seuraajamäärät lähtivät hyvään kasvuun ja etenkin maksetun mainonnan avulla sosiaalisen median näkyvyyttä on pystytty lisäämään huomattavasti. Rekrytointiyksikön sosiaalisen median sisällön tuotanto, julkaisu ja maksetun mainonnan generointi tehdään käytännössä omalla työpanoksella rekrytointiyksikön toimesta. Itse toteutettu rekrytoinnin some-viestintä on osoittautunut kustannustehokkaaksi ja vaikuttavaksi tavaksi tukea rekrytointia ja tätä tullaan kehittämään edelleen. Vuonna 2025 tavoitteena on saada lisää seuraajia rekrytoinnin sosiaalisen median kanaville ja rikastaa rekrytointimarkkinoinnin sisältöä esimerkiksi erilaisilla lyhytvideoilla.

Eloisan rekrytointi- ja viestintäyksiköt ovat tehneet tiivistä yhteistyötä työnantajamielikuvakampanjoiden ja rekrytointimessujen erottuvan ja mieleen jäävän rohkean visuaalisen ilmeen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Muista alueista erottuvasta työnantajamielikuvasta ja visuaalisesta ilmeestä tuli edelleen positiivista palautetta niin messukävijöiltä kuin Eloisalle

töihin hakeneilta ja uusilta eloisalaisilta. Työnantajamielikuvatyötä tullaan jatkamaan rohkealla otteella myös vuonna 2025.

Veto- ja pitovoiman edistämiseksi perusterveydenhuollon lääkäreiden osalta jatkettiin Eloisaan rekrytoituville perusterveydenhuollon lääkäreille tarjottavan etupaketin käyttöä vuonna 2024. Etupakettiin sai valita paketin enimmäissumman rajoissa esimerkiksi työnantajan osallistumiseen. Vuonna 2024 etupaketti tarjottiin noin 80 lääkärille, jotka sitoutuivat työskentelemään Eloisassa vähintään yhden vuoden. Etupaketin arvioidaan lisänneen kiinnostusta perusterveydenhuollon lääkärien tehtäviin. Monen kohdalla etupaketti toimi ajatuksella ”Tuu kokeilemaan Etelä-Savoa ja ihastu, Eloisa maksaa asumisen”.

Vuoden 2024 puolella erikoistuvien lääkärien rekrytointia edisti vuoden 2025 ajaksi käyttöön otettavan erikoistuvien etupaketin ennakkomarkkinointi. Vuoden 2025 alusta käynnistetään vuoden pilotti, jossa kaikille paketin ehdot täyttävälle Eloisan erikoistuville lääkäreille, yleislääketieteen erityiskoulutusta (YEK) suorittaville ja hammaslääketieteen erikoistuville tarjotaan työsuhte-etupakettia.

8.1.2 Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi lukuina

Eloisassa on käytössä Kuntarekry -rekrytointijärjestelmä. Avoinna olevien tehtävien/virkojen, työnhakijoiden sekä palkattujen henkilöiden määrät raportoidaan Kuntarekryn tiedoista. Kuntarekryn lisäksi avoimiin toimiin on tehty rekrytointeja myös suoraan, jolloin nämä rekrytoinnit eivät näy tässä raportoinnissa.

Eloisaan saatiin työpaikkahakemuksia selvästi enemmän kuin edellisellä vuonna, eli 506 kappaletta enemmän (2023: 5 643 kpl, 2024: 6 149).

Tehtäviä/virkoja avattiin hakuun 26,9 % vähemmän kuin edellisellä vuonna ja silti avoimista hauista rekrytoituja henkilöitä oli lähes sama

määrä kuin edellisellä vuonna. Kuntarekry-järjestelmän kautta avattiin rekrytointi 1 653 työpaikkaan/virkaan ja näiden rekrytointien kautta palkattiin 915 uutta työntekijää (2023: 933 henkilöä).

Vakinaisiin työsuhteisiin/virkasuhteisiin haettiin tekijää hiukan enemmän kuin määräaikaisiin. Määräaikaisiin on laskettu tässä raportoinnissa myös esimerkiksi kesätyöt ja oppisopimukset.

Sisäisiä rekrytointeja avattiin vuonna 2024 selvästi enemmän kuin vuonna 2023. Syynä sisäisten rekrytointien suureen määrään olivat loppuvuonna yt-neuvotteluihin liittyen irtisanomisuhan alla olleille henkilöille vapaaehtoiseen hakuun avatut tehtävät. Vapaaehtoisessa haussa oli tarjolla yli 120 vakinaista työtehtävää, joihin palkattiin useita kymmeniä irtisanomisuhan alla olleita työntekijöitä.

Vuoden 2024 aikana käytiin yhteistoimintaneuvotteluja, joiden aikana ei avattu lainkaan rekrytointeja tiettyihin ammattiryhmiin. Tällä oli merkitystä avattavien tehtävien määrään. Osan vuodesta oli käytössä myös erillinen täyttölupamenettely avattaviin tehtäviin.

Kesäajajaisuuksiin saatiin palkattua edellistä vuotta paremmin sijaisia. Kesän 2024 sijaisuuksiin saatiin palkattua 138 kesäajajasta ensi- lähi- ja sairaanhoitajien tehtäviin. Vuonna 2023 kesätyöpaikkoja avattiin 272 ja työntekijöitä palkattiin 84 henkilöä, kun vuonna 2024 kesätyöpaikkoja avattiin 241 ja työntekijöitä palkattiin 138 henkilöä. Kesäksi 2024 palkattiin 62 amanuenssia ja 58 lääkärisijaista.

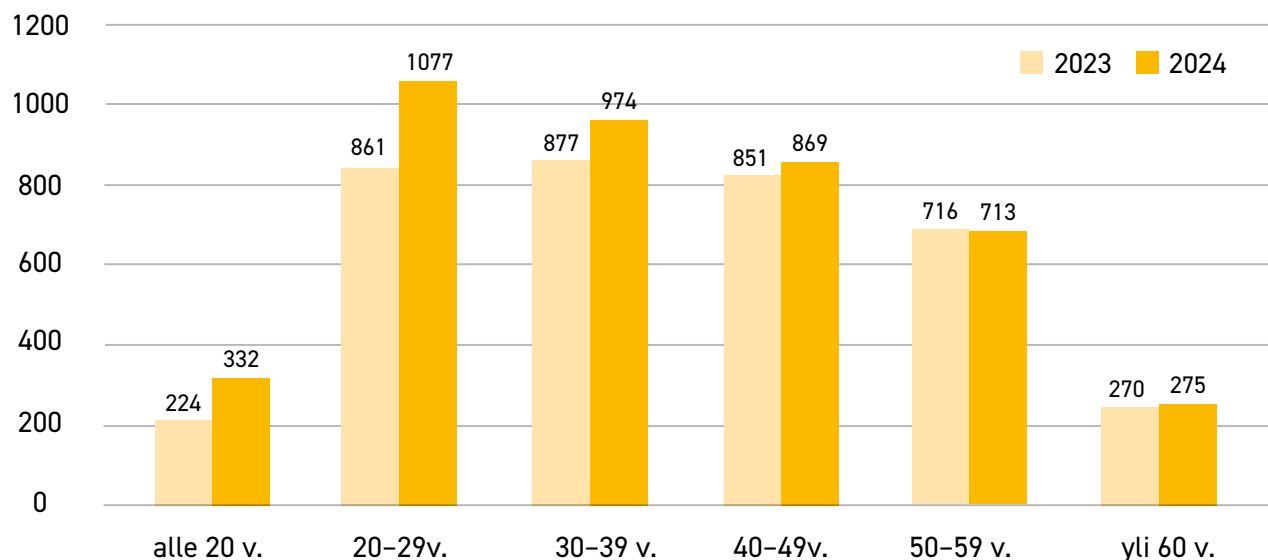
Taulukko 19: Avoinna olleet tehtävät ja palkatut vuonna 2024

Yksikkö	Avoinna olleet rekrytoinnit		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu		Palkattu
	Rekrytoinnit (rekrytointi-ilmoitukset, kpl)	Työpaikat (kpl)	Työsuhte (kpl)	Virkasuhte (kpl)	Vakinainen (kpl)	Määräaikainen (kpl)	Julkinen rekrytointi (kpl)	Sisäinen rekrytointi (kpl)	Palkatut (hlöä)
2023	1002	2261	1890	372	1318	1012	2234	27	933
2024	786	1653	1279	374	843	815	1515	138	915
Muutos		-26,90 %							-1,90 %

Vuonna 2024 Kuntarekryn kautta haettiin Eloisaan eniten sairaanhoitajia (347 tehtävään) sekä seuraavaksi eniten lähihoitajia (302 tehtävään).

	Paikkoja auki 2023	Täytetty 2023	Paikkoja auki 2024	Täytetty 2024
Sairaanhoitaja	452	224	347	232
Lähihoitaja	475	233	302	153
Lääkäri	106	36	136	53

Taulukko 20: Hakijamäärät ja täytetyt (vakinaiset ja määräaikaiset), suurimmat ammattiryhmät 2023 ja 2024



Kuva 20: Hakijoiden ikäjakauma

Vuonna 2024 avoimissa tehtävissä on laskettu mukaan sisäisessä haussa olleet yt:hin liittyvät vapaaehtoisen haun tehtävät, joihin hakuprosentti oli tavanomaista pienempi. Näitä tehtäviä oli sairaanhoitajien osalta 68 ja lähihoitajien 26 tehtävää. Sairaanhoitajien tehtävään on laskettu mukaan mm. ensihoitajat, apulaisosastonhoitajat, terveydenhoitajat, vastaavat sairaanhoitajat ja

kättilöt molempina vuosina. Lääkäreitä haettiin 136 virkaan ja palkattiin 53 henkilöä.

Selvästi eniten hakemuksia vuonna 2024 jättivät 20-29-vuotiaat ja toiseksi eniten 30-39-vuotiaat. Edellisenä vuonna eniten hakemuksia jättivät 30-39-vuotiaat.

8.2 Sijaishankinta ja henkilöstö-resurssien turvaaminen

Eloisaan otettiin työntekijöitä 1–12 päivän lyhyisiin sijaistuksiin Temporen kautta. Tavoitteena oli, että lyhyissä sijaistuksissa otetaan sijaiset Temporen kautta, mikäli sijaistarvetta ei saa katettua käyttämällä omaa varahenkilöstöä tai tekemällä siirtoja yksiköiden välillä. Temporen käyttö lisääntyi vuonna 2024.

Lääkäreitä hankittiin ostopalveluina tarvittaessa. Määrä väheni edellisestä vuodesta. Järvi-Suomen Terveyden kautta rekrytoitiin lääkäreitä eri pituisiin sijaistuksiin. Ostopalvelulääkäreiden kustannukset laskivat n. 1,8 milj euroa edelliseen vuoteen verrattuna (27,9 me-->26,1 me). Kokonaisuuksena sekä hoito- että lääkärihenkilöstön ostopalveluiden kustannukset kuitenkin nousivat n. 1,2 milj euroa vuoteen 2023 verrattuna. Hoitohenkilöstön sijaishankinnalla Temporen kautta oli vaikutuksia myös Eloisan ylityö- ja kutsurahakustannuksiin. Lisä-, ylityö- ja kutsurahakustannukset laskivat yhteensä lähes kolme miljoonaa euroa.

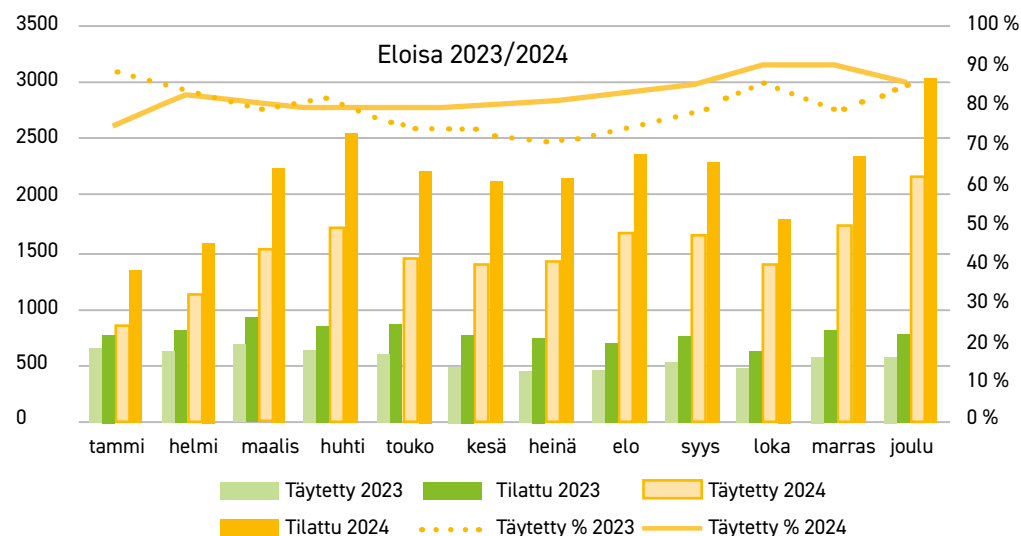
8.2.1 Kansainväliset osaajat

Vuonna 2024 Eloisa jatkoi kansainvälistä rekrytointia sopimuskumppaninsa Temporen kanssa, joka ostaa palvelun Henkilöstöpalvelut Silkkitie

Oy:ltä. Silkkitie vastasi työntekijöiden rekrytoinnista ”avaimet käteen” -periaatteella vastaten työntekijöiden rekrytoinnista kohteessa, oleskelulupaprosessista sekä lähtömaakoulutuksesta kielen, yhteiskuntaorientaation ja suomalaisen työelämään perehtymisen osalta.

Vuonna 2024 Eloisaan saapui vajaa sata vuosina 2023 ja 2024 rekrytoitua kansainvälistä osaajaa Filippiineiltä. He sijoituivat koko Etelä-Savon hyvinvointialueelle Ikääntyneiden-, Sosiaalipalveluiden ja Terveyspalveluiden eri yksiköihin, pääpainon ollessa Ikääntyneiden palveluissa.

Useimmilla rekrytoituilla oli jo kotimaassaan suoritettuna sairaanhoitajan tutkinto. Loppuvuodesta saimme myös osaajia, joilla oli kotimaassaan suoritettuna hoiva-avustajan koulutus tai alan vaadittava työkokemus. Kansainvälisiltä osaajilta edellytettiin lisäksi riittävää suomen kielen osaamista, joka heidän on tullut saavuttaa lähtömaakoulutuksen aikana.



Kuva 21: Tilaukset ja täyttöaste Temporelta tilattaviin lyhytaikaisiin sijaistuksiin 2023 ja 2024

Kaikki kansainväliset osaajat opiskelevat Etelä-Savon alueen oppilaitoksissa oppisopimuksella lähihoitajaksi. Osaajat ovat olleet motivoituneita ja lähes kaikki ovat vahvasti sitoutuneet asumaan Etelä-Savossa.

Alueella järjestetään ammattikorkeakoulussa Saila-hankkeen kautta koulutusta, jossa EU-ETA-maiden ulkopuolelta tulevilla sairaanhoitajilla on mahdollisuus pätevoityä sairaanhoitajaksi Suomessa. Eloisastakin on osallistujia pätevoitymässä.



OVET
AVATAAN
KLO 7:00



9. ELÄKEIÄN SAAVUTTAMINEN

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään. Voit jäädä eläkkeelle saavutettuasi alimman vanhuuseläkeiän ja kun työsuhteesi on päättynyt. Eläkkeen kertymisen yläikäraja on 68, 69, tai 70-vuotta, syntymävuoden perusteella.

Eloisasta vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 60,5 %.

9.1 Eläköityneet

Vuonna 2024 Eloisalla eläköityi 181 työntekijää. Taulukoissa 21, 22 ja 23 on kuvattu Eloisasta eläkkeelle jääneiden henkilöiden tietoja ensin toimialoittain ja eläketyypeittäin sekä vielä ammattiryhmittäin.

TOIMIALAT	2023	2024
Sosiaalipalvelut	18	27
Ikääntyneiden palvelut	35	44
Terveyspalvelut	72	71
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1	0
Konsernipalvelut	20	39
Yhteensä	146	181

Taulukko 21: Eläkkeelle jääneet toimialoittain

ELÄKETYYPPI	2023	2024
Vanhuuseläke	131	164
Työkyvyttömyyseläke	15	16
Työuraeläke	0	1
Yhteensä	146	181

Taulukko 22: Eläkkeelle jääneiden eläketypit

AMMATTIRYHMÄT	2023	2024
Akateemiset	4	6
Hoitohenkilöstö, amk/opisto	51	62
Hoitohenkilöstö, toinenaste	46	53
Huoltohenkilökunta	15	29
Lääkärit, hammaslääkärit	7	6
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1	0
Sosiaalitoimen henkilöstö	4	5
Toimistohenkilökunta	9	9
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	9	11
Yhteensä	146	181

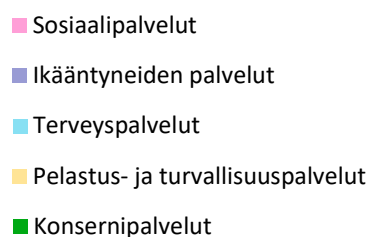
Taulukko 23: Eläkkeelle jääneet ammattiryhmittäin

9.2 Vanhuuseläkepoistuma ennuste

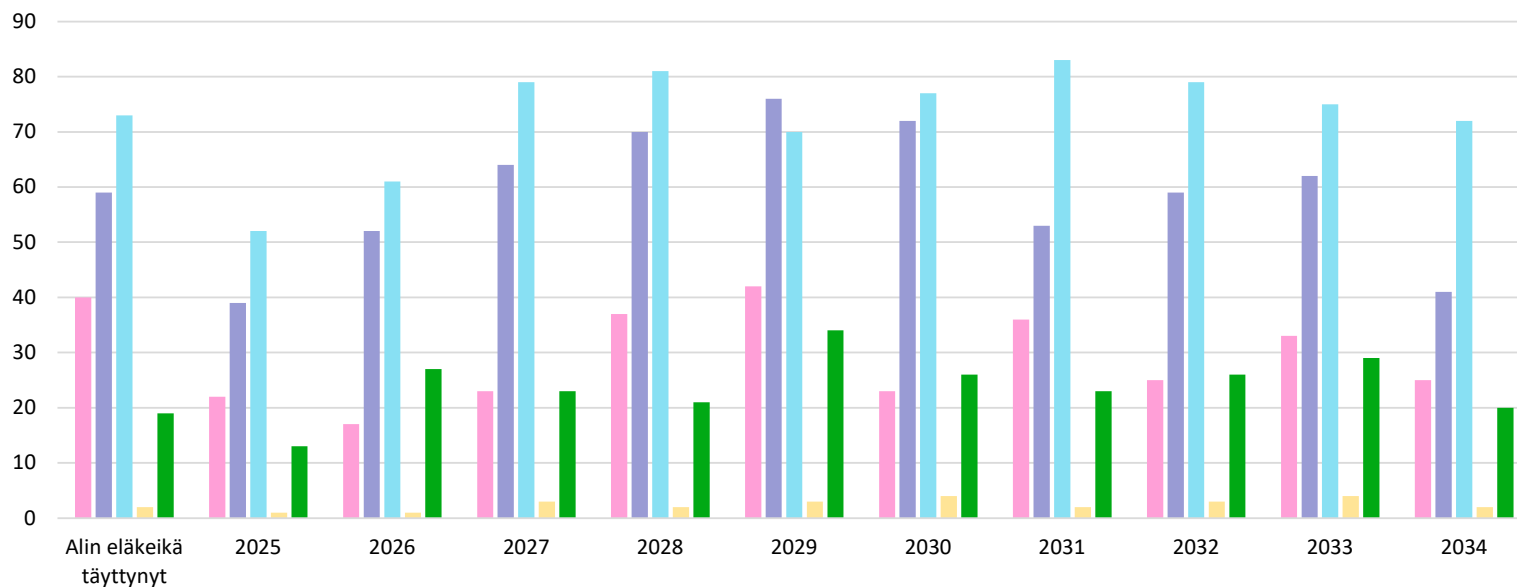
Taulukossa 24 ja kuvassa 22 nähdään Eloisan vanhuuseläkepoistuma toimialoittain. Otannassa on seurattu henkilöiden alinta mahdollista eläköitymiskä.

TOIMIALAT	Alin eläkeikä täyttynyt	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Sosiaalipalvelut	40	22	17	23	37	42	23	36	25	33	25
Ikääntyneiden palvelut	59	39	52	64	70	76	72	53	59	62	41
Terveyspalvelut	73	52	61	79	81	70	77	83	79	75	72
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	2	1	1	3	2	3	4	2	3	4	2
Konsernipalvelut	19	13	27	23	21	34	26	23	26	29	20
Yhteensä	193	127	158	192	211	225	202	197	192	203	160

Taulukko 24: Vanhuuseläkepoistuma ennuste toimialoittain



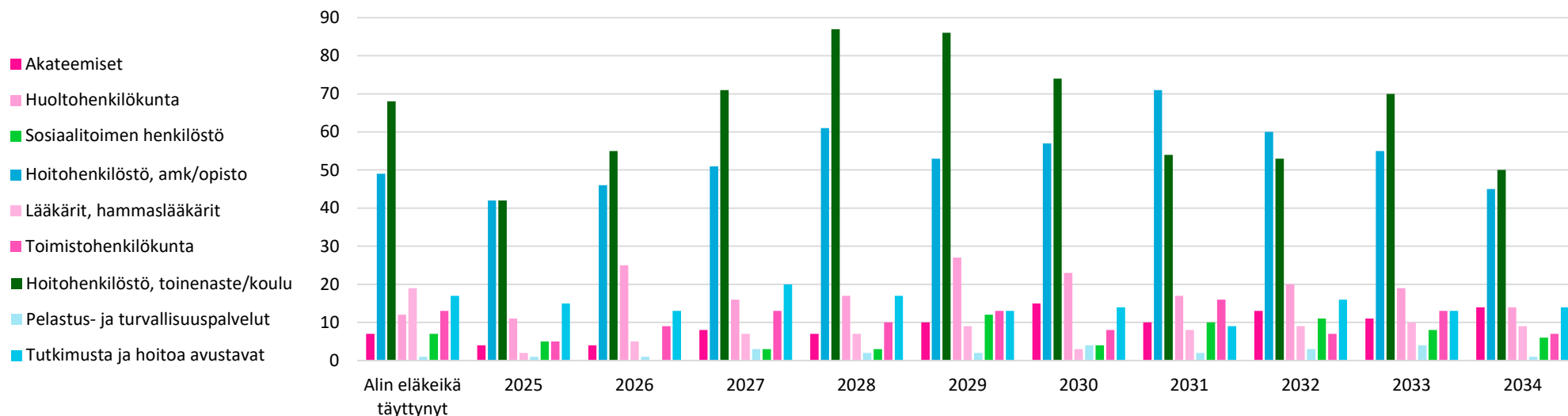
Kuva 22:
Vanhuuseläkepoistuma
ennuste toimialoittain



Taulukossa 25 ja kuvassa 23 nähdään Eloisan vanhuuseläkepoistuma ammattiryhmittäin. Otannassa on seurattu henkilöiden alinta mahdollista eläköitymiskä.

Taulukko 25:
Vanhuuseläkepoistuma ennuste ammattiryhmittäin

TOIMIALAT	Alin eläkeikä täyttynyt	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Akateemiset	7	4	4	8	7	10	15	10	13	11	14
Hoito henkilöstö, amk/opisto	49	42	46	51	61	53	57	71	60	55	45
Hoito henkilöstö, toinenaste/koulu	68	42	55	71	87	86	74	54	53	70	50
Huolto henkilökunta	12	11	25	16	17	27	23	17	20	19	14
Lääkärit, hammaslääkärit	19	2	5	7	7	9	3	8	9	10	9
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1	1	1	3	2	2	4	2	3	4	1
Sosiaalitoimen henkilöstö	7	5	0	3	3	12	4	10	11	8	6
Toimisto henkilökunta	13	5	9	13	10	13	8	16	7	13	7
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	17	15	13	20	17	13	14	9	16	13	14
Yhteensä	193	127	158	192	211	225	202	197	192	203	160



Kuva 23: Vanhuuseläkepoistuma ennuste ammattiryhmittäin



9.3 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.

Seuraavan sivun kuvassa 24 ote Kevan arvio eläköitymistilanteesta.

[\(Näin hyvinvointialueiden työntekijän eläköityvät\)](#)

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 pelastustoimiala	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 %
Yhteensä	74 196	31,6 %



*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.3.2023

Hyvinvointialueiden 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana



	Työkyvyttömyys-eläkkeet, %		Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyys-eläkkeet		Kaikki eläkkeet	
	Vanhuus-eläkkeet, %	Osatyökyvyttömyys-eläkkeet, %		Vanhuus-eläkkeet	Osatyökyvyttömyys-eläkkeet		
Lähihoitajat	23,3 %	5,5 %	4,9 %	33,7 %	11 524	2 729	2 418 16 671
Sairaanhoidajat	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 laitosapulaiset	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
Terveystieteiden hoitajat	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
Sairaanhoitajien ensihoitajat	7,9 %	6,8 %	5,0 %	19,7 %	268	231	170 670
Ylilääkärit	32,1 %	4,9 %	5,7 %	42,7 %	1 027	158	182 1 366
Hammashoitajat	25,2 %	7,2 %	7,7 %	40,1 %	805	229	247 1 281
Yleissihteerit	41,1 %	4,1 %	4,7 %	49,9 %	1 286	129	148 1 563
Bioanalyytikot (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
Lääketieteellisen kuvantamis- ja laitetekniikan 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
Välinehuoltajat	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 24: Hyvinvointialueiden eläköityvät työntekijät

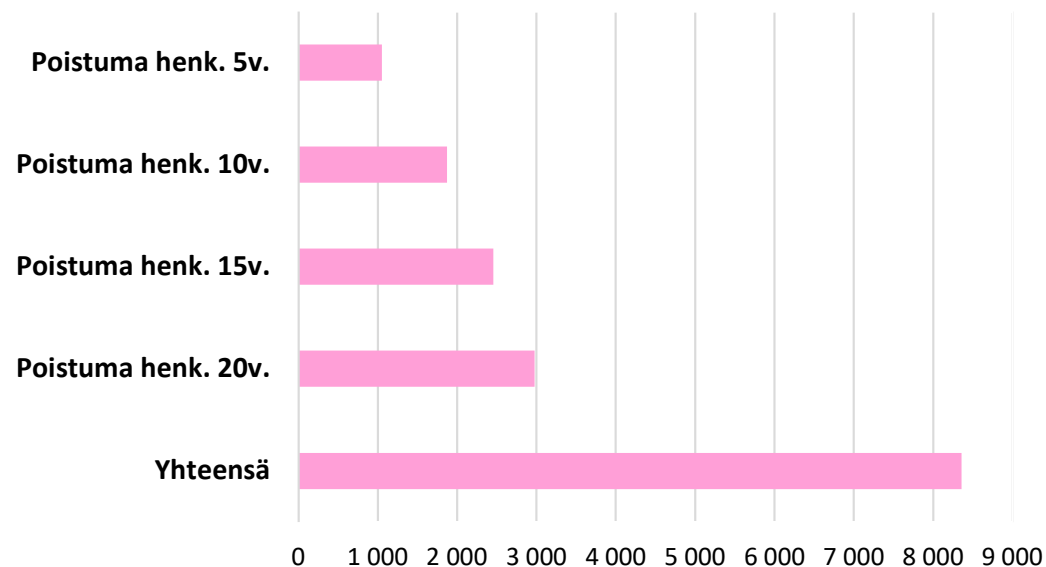


Taulukossa 26 on Kevan eläkepoistumaennuste Etelä-Savon hyvinvointialueella tulevien vuosien aikana. Ennuste sisältää vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Seuraavan 10 vuoden aikana Kevan ennusteen mukaan jäisi vanhuuseläkkeelle 21,2 %, täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle 5,3 % ja osatyökyvyttömyydelle 5,1 % työntekijää Etelä-Savon hyvinvointialueelta.

Ammattiryhmittäin seuraavan 10 vuoden aikana Kevan eläköitymisennusteen 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



Taulukko 26: Kevan eläkepoistumaennuste



10. YHTEISTOIMINTA

Vuonna 2024 Eloisan yhteistoiminta oli merkittävä osa organisaation toimintaa. Taloudellisten syiden takia toteutettuja muutoksia edelsivät useat yhteistoimintaneuvottelut, jotka olivat käynnissä melkein puolet koko toimintavuodesta. Eloisan aluehallitus päätti kokouksessaan 24. kesäkuuta yt-neuvotteluiden aloittamisesta kesälomakauden jälkeen elokuussa. Neuvottelut alkoivat 12. elokuuta ja päättyivät 20. syyskuuta, kestäen yhteensä kuusi viikkoa.

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena oli saavuttaa merkittäviä säästöjä vuosille 2025 ja 2026. Uuden sopeuttamisohjelman tavoitteena oli 18,3 miljoonan euron säästöt vuodelle 2025 ja 20,7 miljoonan euron säästöt vuodelle 2026. Neuvottelujen aikana käytiin avointa keskustelua ja pyrittiin löytämään ratkaisuja yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Yhteistoimintaneuvottelujen henkilöstövaikutukset olivat merkittäviä. Ikääntyneiden palveluissa vähennettiin 129 tehtävää, terveyspalveluissa 101 tehtävää, sosiaalipalveluissa 22 tehtävää, pelastus- ja turvallisuuspalveluissa 13 tehtävää ja konsernipalveluissa kaksi tehtävää³. Irtisanomisuhan alle joutui yhteensä 168 Eloisan työntekijää.

Vaikka neuvottelut olivat haastavia, ne sujuivat hyvässä hengessä työntekijöiden edustajien kanssa.

Eloisan yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa vuonna 2024, työsuojelutoimikunta yhdeksän kertaa.





11. PALKKAUS JA KUSTANNUKSET

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
- LS = Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus

Hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimus HYVTES sopimus astui voimaan uutena sopimuksena maaliskuussa ja siihen siirtyivät kaikki KVTES sopimuksen piirissä olleet palkansaajat. Tehtäväkohtainen palkka on koko palkkauksen perusta ja se määritellään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella (TVA). Vuonna 2024 TS = Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus sulautettiin SOTE-sopimukseen.

11.1 Palkkaukseen liittyviä käsitteitä

Palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää hyvinvointialueen toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja var-

mistaa hyvinvointialueen palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, palvelusajalakisään sekä tulospalkkioon. Lisäksi voidaan maksaa työehtosopimuksessa erikseen mainittua lisä, korvauksia ja palkkioita.

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat:

- tehtäväkohtainen palkka,
- henkilökohtainen lisä,
- palvelusajalakisä (ent. työkokemuslisä, perustuu palvelusajaan),
- erilaiset lisät mm. syrjäseutulisä, kielilisä, rekrytointilisä, 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 kokoajaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Taulukoissa 27 ja 28 on eritelty palkkausjärjestelmän eri palkan osat ja niihin kohdentuvat palkkaerät sopimusaloittain. Taulukossa 27 on joulukuun 2024 palkkarakenne. Taulukossa 28 on joulukuun 2023 palkkarakenne.

2024			
	SOTE	HYVTES	Lääkärit
Tehtäväkohtainen palkka	19 630 344	2 200 476	2 208 502
Palvelusaikalisä	1 099 887	132 211	104 005
Henkilökohtainen lisä	270 138	37 126	126 985
Muut lisät	223 514	124 550	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	251 719	26 511	360 916
Kokonaisansio	21 475 602	2 520 874	2 800 408
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	3 244	3 691	9 792
Muutos % ed.vuoteen	1,05	1,07	1,02
Miesten keskiansio €/kk	3 218	3 986	9 963
Naisten keskiansio €/kk	3 248	3 474	9 686

Taulukko 27: Palkkarakenne joulukuun 2024

2023				
	SOTE	HYVTES/ KVTES	Tekniset	Lääkärit
Tehtäväkohtainen palkka	16 081 854	1 669 731	583 696	1 898 513
Palvelusaikalisä	852 753	89 659	40 198	85 598
Henkilökohtainen lisä	242 562	22 602	11 408	141 637
Muut lisät			121 362	
Lisä- ja ylityökorvaukset	493 003	20 669	28 046	426 172
Kokonaisansio	17 670 172	1 802 661	784 709	2 551 919
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	3 097	3 460	3 737	9 594
Muutos % ed.vuoteen	1,07	1,03	1,06	1,14
Miesten keskiansio €/kk	2 995	4 703	3 736	9 763
Naisten keskiansio €/kk	3 115	3 969	3 744	9 461

Taulukko 28: Palkkarakenne joulukuun 2023

Helmikuun 2024 alusta tuli voimaan SOTE-sopimuksen osalta uudet palkkahinnoitteluliitteet ja keskitetyn erän (0,4 %) turvin tehtiin palkkamuuotukset. Vuonna 2024 maksettiin yleiskorotus sekä järjestelyeriä kaikilla sopimusaloilla, joka kohdistui tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Lisäksi maksettiin paikallinen järjestelyeriä, joka toteutettiin SOTE-sopimukseen ja HYVTES:iin kuuluville, joka kohdistui myös tehtäväkohtaisiin palkkoihin.



11.3 Palkkakulut ja muut investoinnit

Palkkakuluissa ovat sekä vakinaisten että määräaikaisten maksetut palkat.

Taulukon 29 palkkakulutiedot on saatu palkkausjärjestelmästä. Investoinnin eurot on otettu Talouden Exreport-raportointijärjestelmästä.

Erilliskorvauksiin on eritelty lisä- ja ylityöt ja kutsurahat.

Palkkakulut / €	2024	2023
Varsinaiset palkat	-298 658 415	-276 435 413
Erilliskorvaukset	-42 878 919	-48 798 183
joista lisä- ja ylityöt	-3 826 578	-5 325 864
ja kutsurahat	-1 939 810	-3 296 675
Yhteensä	-341 537 334	-325 233 596
laskennalliset sivukulut	18,92 %	21,05 %
	-64 618 864	-68 461 672
Yhteensä	-406 156 198	-393 695 268

Muut investoinnit / €	2024	2023
Koulutuskulut	-1 111 093	-1 115 002
Työnohjauspalvelut	-532 120	-398 268
Työterveyshuoltokulut	-3 878 639	-2 776 655
Työhyvinvointi- ja virkistystoiminta	-2 934 520	-3 315 081
Yhteensä	-8 456 372	-7 605 006

Taulukko 29: Palkkakulut ja muut investoinnit vuosina 2023-2024

11.4 Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot

Taulukossa 30 on vertailtu henkilöstölle vuosina 2023 ja 2024 maksettuja palkkoja.

Erilliskorvaukset ovat työaika- ja päivystyskorvauksia. Muut palkkiot sisältävät todistus- ja lausuntopalkkiot. Luontoiseduissa myös siviilipalvelut.

Muut henkilöstömenojen korjauserät ovat edellisen vuoden palkkojen korjauksia. Luvut on otettu Talouden Exreport-raportointijärjestelmästä.

Taulukko 30: Henkilöstölle maksetut palkat ja palkkiot vuosina 2023–2024

Palkat ja palkkiot		2024	2023
Lääkärit	vakinaiset	-25 371 981,84	-22 566 993,62
	määräaikaiset	-11 710 771,95	-11 423 709,27
Lääkärit, erilliskorvaukset		-8 805 941,35	-7 786 283,16
Muu henkilökunta	vakinaiset	-219 593 316,42	-201 373 962,37
	määräaikaiset	-41 982 344,74	-41 070 747,66
Muu henkilökunta, erilliskorvaukset		-34 072 978,05	-41 011 900,16
Asiantuntijapalkkiot		-351 284,93	-1 034 276,58
Muut palkkiot		-45 746,59	-49 009,28
Kokouspalkkiot		-450 749,54	-540 411,25
Ansionmenetys luottamushlöt		0,00	-1 586,25
Jaksotetut palkat ja palkkiot		-236 415,66	-9 095 106,57
Luontoisedut		-1 011 331,28	-213 257,25
Sairausvakuutuskorvaukset		5 100 859,74	4 581 691,75
Tapaturmakorvaukset		306 548,07	248 913,12
Kela perhevapaa korvaukset		349 193,12	295 000,00
Muut henkilöstömenojen korjauserät		70 580,65	34 092,56
Yhteensä		-337 805 680,77	-331 007 545,99
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	KuEL-maksut	-60 892 166,10	-57 113 308,36
	Keva tasausmaksu	-9 552 569,88	-9 820 013,04
	Jaksotetut eläkevak .vak.maksut	-219 460,42	-342 804,85
Muut henkilösivukulut	Kela- ja sv-maksut	-4 053 428,09	-5 132 150,80
	Työttömyysvakuutusmaksut	-3 780 110,35	-6 876 027,60
	Tapaturmavakuutusmaksut	-1 646 689,98	-788 086,42
	Jaksotetut sos.vak.maksut	560 105,41	30 010,82
Yhteensä		-79 584 319,41	-80 042 380,25

Kaikki yhteensä	-417 390 000,18	-411 049 926,24
------------------------	------------------------	------------------------



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.

Taulukossa 31 on vertailtu vuosien 2023 ja 2024 tunnuslukuja.

Taulukko 31: Tunnuslukujen yhteenveto vuosina 2023–2024 ja tapahtunut muutos %

31.12.		2024	2023	Muutos	%
Palveluksessa olevat henkilöt	lkm	7 677	7 708	-31	-0,40 %
vakinaiset		6 341	6 348	-7	-0,11 %
määräaikaiset ja oppilas, harjoittelijat		1 044	1 233	-189	-18,1 %
oppisopimus		286	116	170	59,4 %
työllistetyt		6	4	2	33,3 %
naiset		6 303	6 342	-39	-0,6 %
miehet		1 374	1 366	8	0,6 %
osa-aikaisia		1 509	1 200	309	20,5 %
sopimuspalokuntalaisia, vakinaisia		496	493	3	0,6 %
sopimuspalokuntalaisia, määräaikaisia		1	2	-1	-100,0 %
Virat - käytössä	lkm	1 012	974	38	3,8 %
avoimia virkoja		287	308	-21	-7,3 %
Keski-ikä	vuotta	45,5	45,2	0,3	0,7 %
naiset		45,9	45,7	0,2	0,4 %
miehet		43,3	42,7	0,6	1,4 %
HTV2 = henkilöstön palkallinen työpanos vuosina	vuosi	7 074,1	6 971,8	102	1,4 %
palkallinen poissaolo		1 335,0	1 225,4	110	8,2 %
Poissaolot = täydet kalenteripäivät	päiviä	635 455	656 281	-20 826	-3,3 %
terveysperusteiset		137 633	132 525	5 108	3,7 %
lakisääteiset ja muut		160 654	222 686	-62 032	-38,6 %
toisen työnantajan palveluksessa	lkm	32	38	-6	-18,8 %
Vahinkotiedot työtapaturmista	lkm	915	783	132	14,4 %
Eläkkeelle jääneet	lkm	181	146	35	19,3 %
vanhuuseläkkeelle		162	131	31	19,1 %
Täydennyskoulutus koko henkilöstö/pvä	päiviä	2,3	0,8	1,5	65,2 %
Tavoitekeskustelut	%	39,6	25,3	14,3	36,1 %
Henkilöstölle maksetut palkat	*1000 €	341 537	325 233	16 304	4,8 %
lisät ja ylityöt	*1000 €	3 826	5 325	-1 499	-39,2 %
kutsurahat	*1000 €	1 939	3 296	-1 357	-70,0 %

