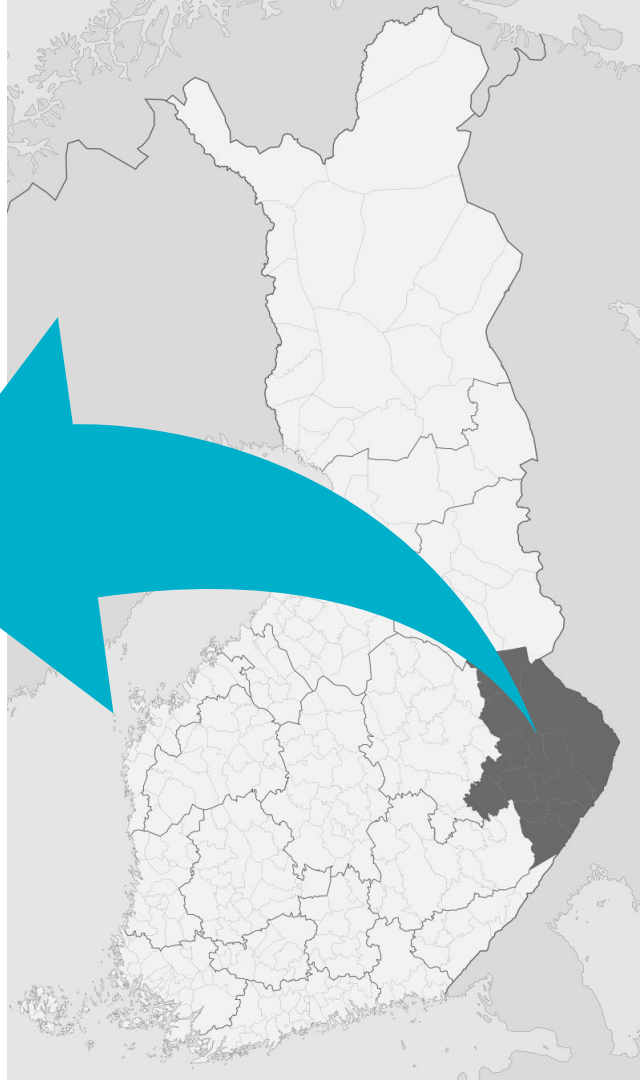
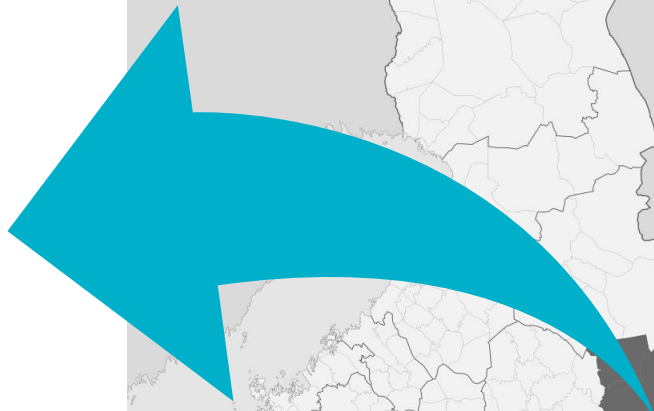


Siun
SOTE

Sim
SOTE



Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä

- Siun sote järjestää julkiset sosiaali- ja terveystalvelut, ympäristöterveydenhuollon sekä pelastustoimen talvelut Pohjois-Karjalassa
- **Ainoa laatuaan Suomessa, joka vastaa tulevaa hyvinvointialuetta**
- Siun sote on kuntayhtymä, jonka omistavat Heinävesi, Ilomantsi, Joensuu, Juuka, Kitee, Kontiolahti, Lieksa, Liperi, Nurmes, Outokumpu, Polvijärvi, Rääkkylä ja Tohmajärvi.
- Toiminta alkoi 1.1.2017.
Kaupunkien ja kuntien toiminnasta n. 60% siirtyi Siun sotelle.

Toimialueet ja noin 7600 työntekijää

Toimialueet



Terveys- ja sairaanhoito-palvelut

- Sairaalapalvelut
- Vastaanotto-palvelut
- Kuntoutus
- 24/7-palvelut



Ikäihmisten palvelut

- Kotihoidon tukipalvelut
- Kotihoito
- Asumispalvelut
- Terveyskeskus-sairaalat



Perhe- ja sosiaalipalvelut

- Lapsiperheiden palvelut
- Lastensuojelu
- Työikäisten palvelut (aikuissosiaalityö)
- Vammaispalvelut



Ympäristö-terveydenhuolto

- Eläinlääkintähuolto
- Terveysvalvonta



Pohjois-Karjalan pelastuslaitos -liikelaitos

- Pelastustoimi
- Ensihoito

Yhteiset palvelut: henkilöstö-, hallinto-, talous-, kehittämis- ja viestintäpalvelut

Toiminnan tunnuslukuja



VÄESTÖPOHJA

164 000



TOIMIPISTEET

143

HENKILÖSTÖ

7314

JOSTA VAKITUISIA

86 %

TERVEYDENHUOLTO 72 %

SOSIAALIALA 11 %

PELASTUSLAITOS 4 %

TUKIPALVELUT 3 %

HALLINTO 2%



LIKEVAIHTO

737 M€



KUNTIEN OSUUS

638 M€



INVESTOINNIT 34,2 M€, JOSTA


- RAKENNUSINVESTOINNIT 16,8 M€

- LAITE- JA ICT-INVESTOINNIT 16 M€

POHJOIS-
KARJALAN
SUURIN
TYÖNANTAJA

Tilannekuva- ja ennustetyö alatyöryhmän kokous


- Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen
- Toukokuu 2022



Henkilöstön saatavuuden
arvioinnin tietopohja on
pirstaleista ja osin
laadullista

Henkilöstön saatavuuden tietopohjaa ja seuranta

- Väestön ikärakenne ja kasvuennustetiedot maakunnassa (kunnittain, alueittain)
- **Henkilöstön saatavuuden ennakointityökalu pilotti** (2021 - 2022)
- Palvelutarpeen arviointi ja ennakoitu kasvu, integroitu sote- palvelu, teknologia ja digitalisaation vaikutus
- Koulutusorganisaatioiden koulutuspaikat ja hakijoiden %-osuus, **keskeyttäneiden % -osuus ovat** mukana työnantajan ennakointityökalussa (2021)
- Koulutusorganisaation ja työnantajan yhteinen veto- ja pitovoima – hanke (2022) (ERVA- yhteistyö, ESR- rahoitus)
- Työuravalmennus (syksy 2022) uuden urapolun löytyminen organisaation sisällä ja siitä saatava tietopohja
- **Tulo- ja lähtövaihtuvuus** kuukausittain yksi strateginen mittari (2021 -2022)
- Eläköitymisen ennuste mukana ennakointityökalussa, pidennetyt työurat ”Miun Työnkaari”) ja siitä saatava tietopohja
- **Lähtöhaastattelu ammattilaisille** (2021) sekä **jatkuva lähtökysely** kaikille automaatio (2021)
- **Työnantajan maine- ja mielikuvatutkimus** lähialueiden ammattilaisten parissa (2021)
- Hakijoiden määrän analysointi, keskitetty rekrytointiprosessi ja **rekrytointiprosessista saatu tieto** jatkuvaa (mm. vuosilomantekijöiden tarve %- tarkkuudella – vuosilomantekijöiden saatavuus %- tarkkuudella)
- **Vuokratyövoimatyöntuntien seuranta** – muutetaan henkilötyövuosiksi kuukausittain, organisaatorakenteen mukaan, euroissa sekä **sijaistilausten täyttöasteen seuranta** (74 -80% 2021) (86 -92% 2020)



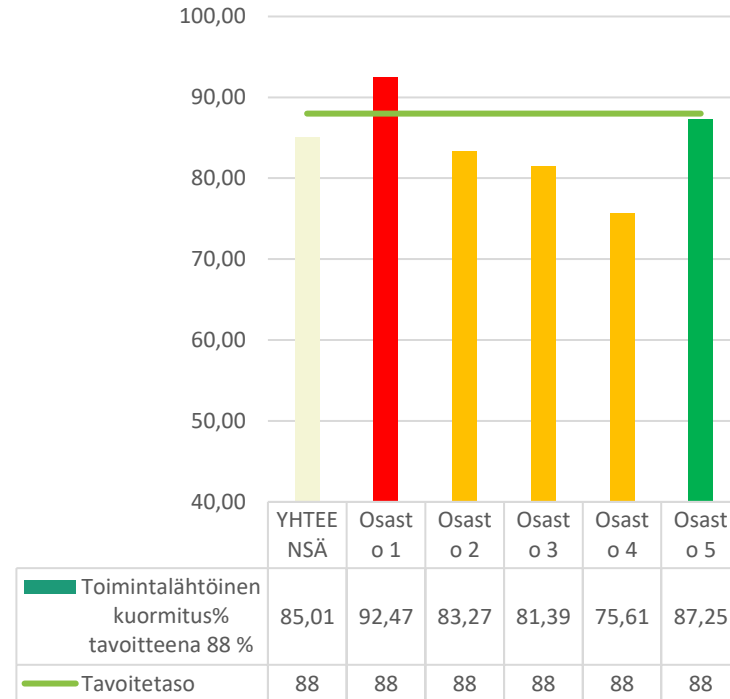
Henkilöstön riittävyys
tietopohja olemassa
olevasta toiminnasta on
vähän vahvempaa

Henkilöstömitoitus palvelutarpeeseen perustuen ja sen jatkuva seuranta

- Henkilöstömitoitus on tehty suurissa hoito- ja hoiva-alan ammattiryhmissä asiakas- ja potilashoidon- ja palvelutarpeen arviointiin perustuen
- Lääkäreiden riittävyyden selvitys erikoisaloittain – suhteessa palvelutarpeeseen on pilotoitu (2020). Iso kuva saatu. Ei kuitenkaan riittävä tunnusluvulla johtamiseen. Riittävyyden arviointi pohjautuu tällä hetkellä virkojen lukumäärään ja täyttöasteeseen, ei niinkään uudistuvassa sote- palvelurakenteessa, palvelutarpeeseen
- Sosiaalityöntekijöiden riittävyyden määrittely perustunut pitkälle virkojen määrään ja täyttöasteeseen sekä asiakkuuksien määrään/työntekijä.
- Mitoituksia ja suosituksia eri sote- asiantuntijaryhmille (sostt, psykologit, kuraattorit) on toki tulossa lainsäädännön kautta, mutta sinänsä perustuvat enemmänkin asiakasmäärään, kuin palvelutarpeeseen. Mutta eteenpäin ollaan menossa näissäkin.
- Ostopalvelutuotanto ja sen määrä vaihtelee, joka huomioitava aina, kun näitä asioita käsitellään. Tiedot hajallaan eri järjestelmissä. Käsin muutettava mm henkilötyöpanoskuvaukseksi.

Hoitohenkilöstömitoituksen on oltava osa strategista johtamista ja osa talousarvion laadinnassa tehtyjä päätöksiä

- Henkilöstön määrä jakautuu palvelujärjestelmässä eri yksiköiden välillä eriarvoisesti, eikä ole aikaisemmin perustunut asiakas- ja potilastarpeeseen
- Samaa palvelua tuottavien toimintayksiköiden välillä on eroja sekä maantieteellisiä eroja, jolloin potilaat tai asiakkaat eivät saa sote-uudistuksen tavoitteiden mukaisesti yhdenvertaisesti ammattilaisen aikaa/hoitoa
- Eroja voidaan tasoittaa mitoitus-tiedon avulla kohdentamalla henkilöstövoimavaroja toisiin



Suunnittelun henkilöstömäärän (mitoitus) ja talousarvion toteutumisen seuranta listakohtaisesti

- Suunnittelun henkilöstön riittävyyden arviointi suhteessa toteumaan. Vihreällä, kun henkilöstöä on ollut riittävästi. Punaisella, kun henkilöstön määrä on ollut riittämätöntä.
- Taulukkoon "uivat" myös vuokratyövoiman kautta toteutuneet työtunnit.

1		Sydänkeskus										
2	2022	Suunnittelu		Toteuma		Suunnittelu		Ta Htv	Toteuma			
3		Työt yht	Asetetut työt	Työt yht	Asetetut työt	Htv Työt yht	Htv asetetut	Htv	Htv	Suun/Ta Htv ero	Tot/Ta Htv ero	
6	Jakso 3	5949,5	5826,5	6088	5750	52	50,8	49	50,1	1,8	1,1	
7	Jakso 4	6111,5	5396	6193,5	5235	53	47,0	49	45,6	-2,0	-3,4	
8	Jakso 5	6156	5383,5	6233	5212	54	46,9	49	45,4	-2,1	-3,6	
9	Jakso 6	5824	4922			51	42,9	49	0,0	-6,1		
10	Jakso 7	6084	5562			53	48,5	49	0,0	-0,5		
11	Jakso 8					0	0,0	49	0,0	49,0		

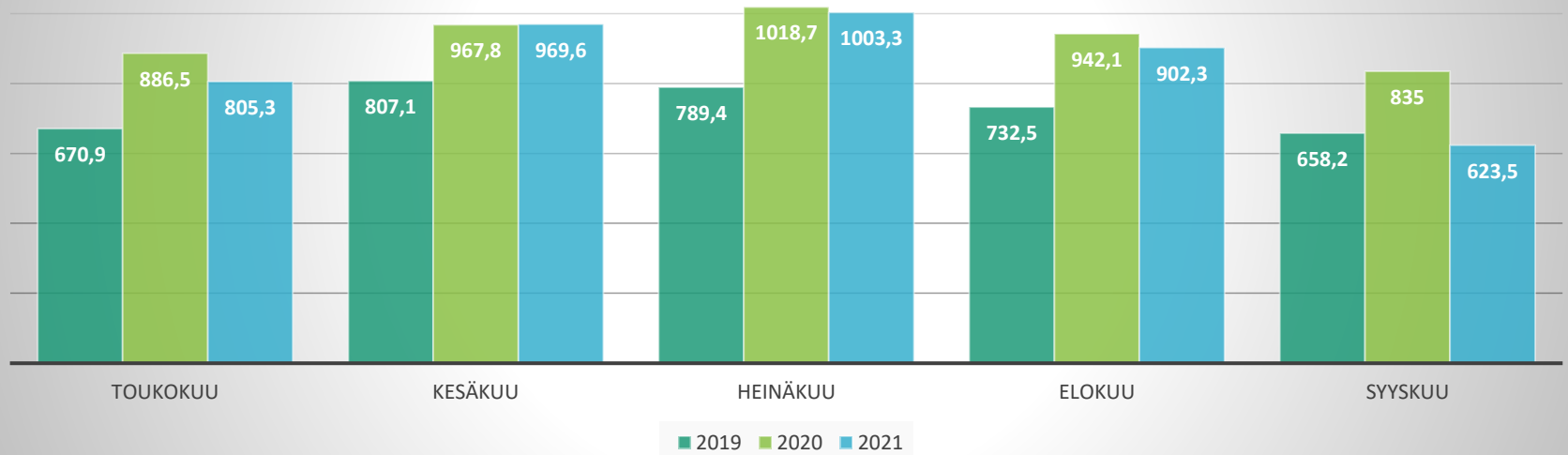


Hoitajien riittävyys suhteessa mitoitukseen (esimerkki).
 Vertailua kevät 2021 ja kevät 2022. Punainen =
 mitoitus toteutunut alempana kuin tavoite.

	1.1-31.5.2021	1.1-30.4.2022	
Paikka	Hoitaja-aikaa TOT	Hoitaja-aikaa TOT	Hoitaja-aikaa TA
2B	15,9	15,6	11,4
2G	14,6	14,1	12,8
2K	15,7	13,8	13,3
4K	16,6	13,8	14,2
IloVo1	14,9	13,0	14,0
JoeEnoVuo	10,3	8,8	10,2
JoeSiiAku	14,1	13,8	12,8
JoeSiiGer	18,5	14,7	18,0
JoeSiiKir	15,5	13,3	14,3
JoeSiiNek	22,9	16,6	20,5
JoeSiiPal	20,0	22,3	15,3
KitSair	11,1	11,6	10,2
Liperi tk	11,1	10,8	10,9
Nurmes tk	16,0	14,3	14,2
Oku tk	12,4	12,7	12,0
POS	17,4	15,2	13,7
PUS	13,8	12,7	10,8
RaaVuo	15,3	13,1	14,5
Tohma tk	13,4	12,6	12,9

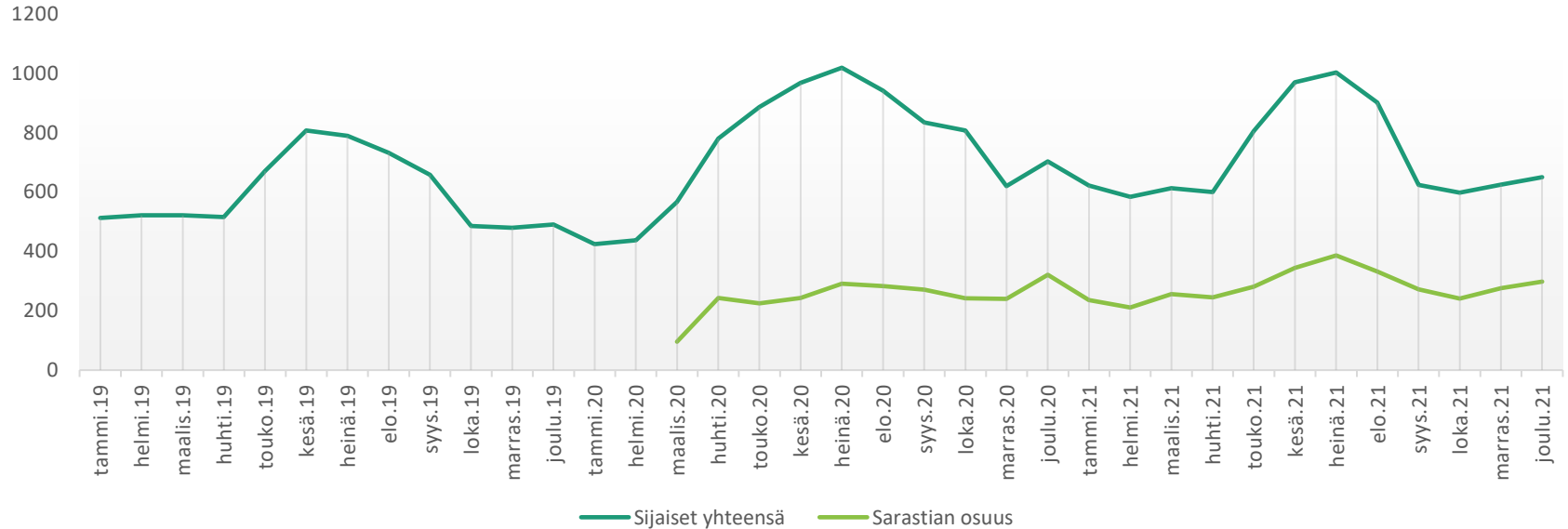
Vuosilomapoissaolojen tasaisuus edistää henkilöstön riittävyyttä ja turvaa tasaisemmin osaamista

Sijaisten käyttö kesälomakausilla 2019 - 2021



Vuokratyövoiman käyttö

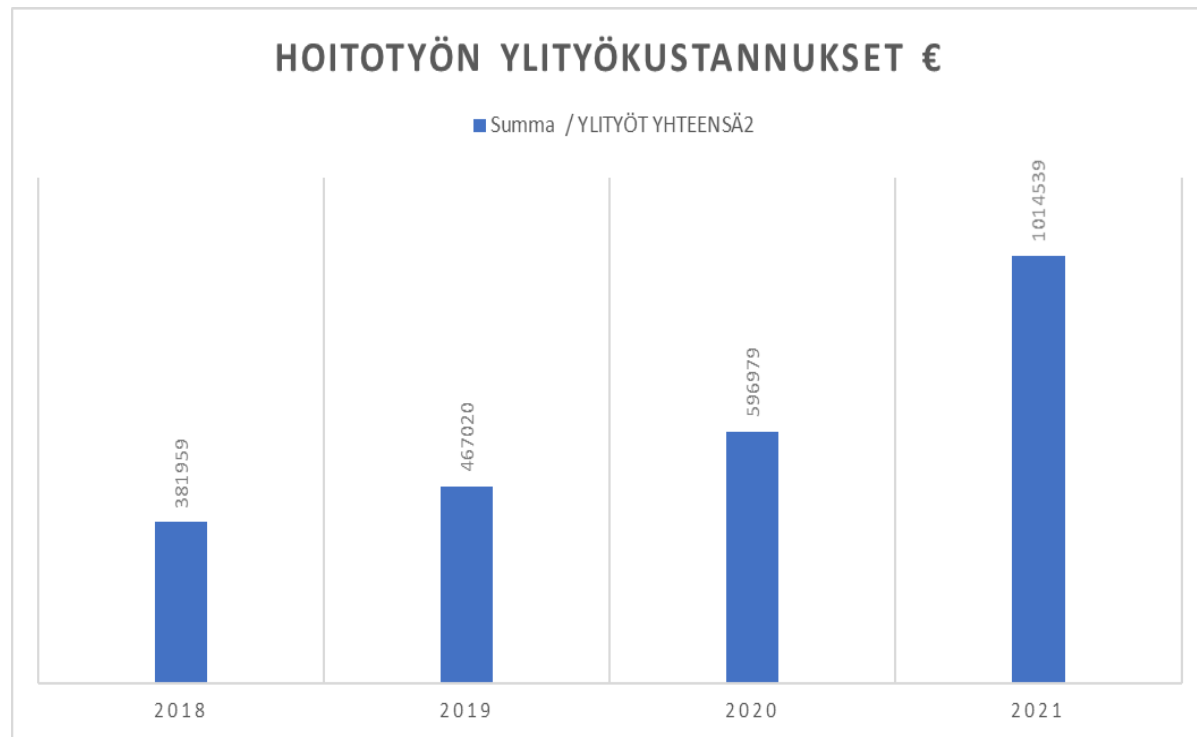
Tilapäistyövoimankäytön muutokset 2019 - 2021 (HTV2)



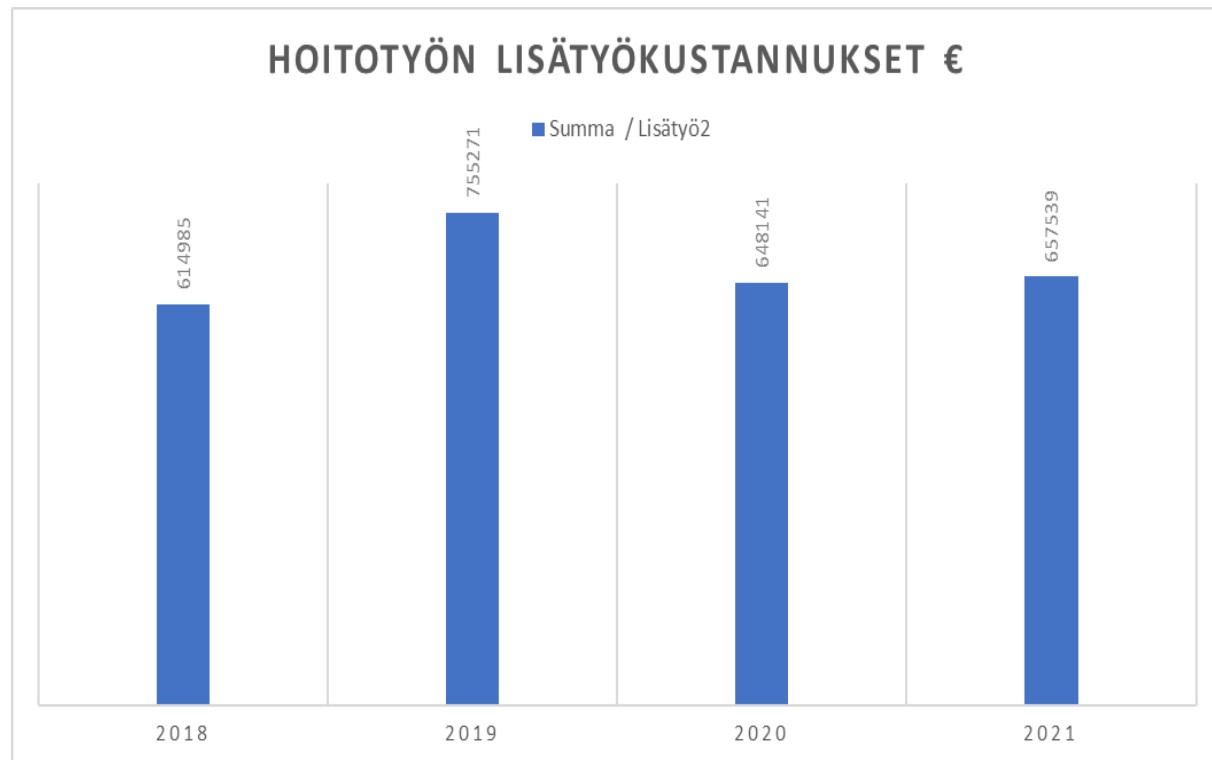
Lisä-, yli- ja
hälytyskorvauksien
toteuma ja jatkuva
seuranta

- Lisä- ja ylityön tuntimäärien ja jakautumisen seuranta sekä kustannusten seuranta, kertoo henkilöstön riittävyyden haasteista (huomioitava, että voi toki kertoa myös toimintakulttuurista, joka edellyttää toimintaympäristön tuntemusta ja johtamisen toimenpiteitä)
- Hälytyskorvausten lukumäärien ja kustannusten seuranta, kertoo henkilöstön riittävyyden haasteista (huomioitava, että voi toki kertoa myös toimintakulttuurista, joka edellyttää toimintaympäristön tuntemusta ja johtamisen toimenpiteitä)

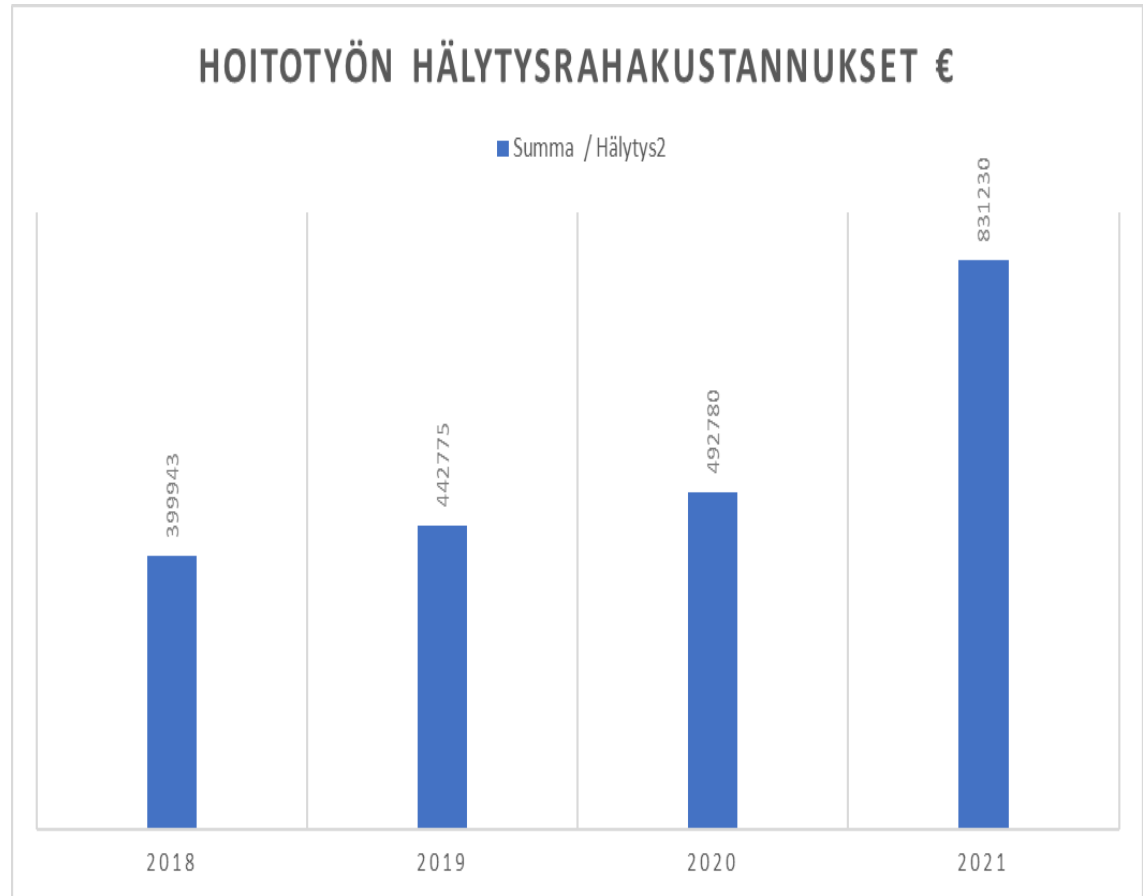
Ylityöt 2018 -2021



Lisätyöt 2018 -2021



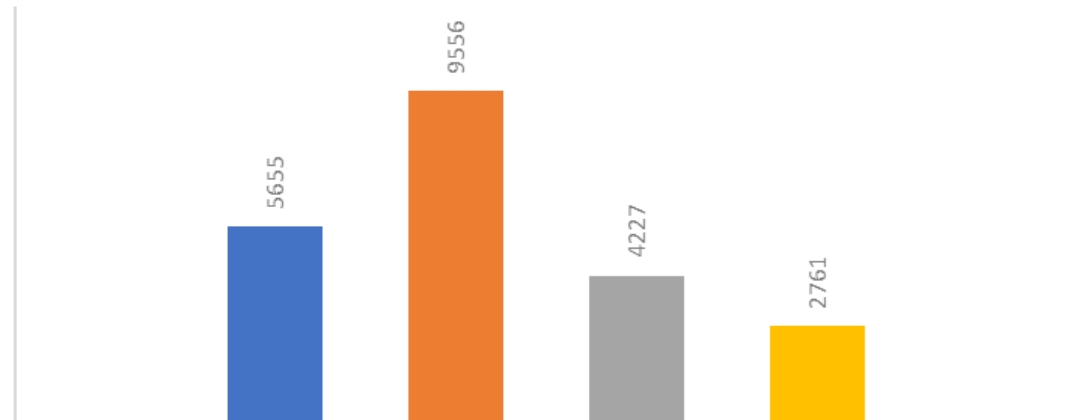
Hälytysrahat 2018 -2021



Ylityötunnit

HOITAJAT YLITYÖTUNNIT 2022

■ Tammi ■ Helmi ■ Maalis ■ Huhti

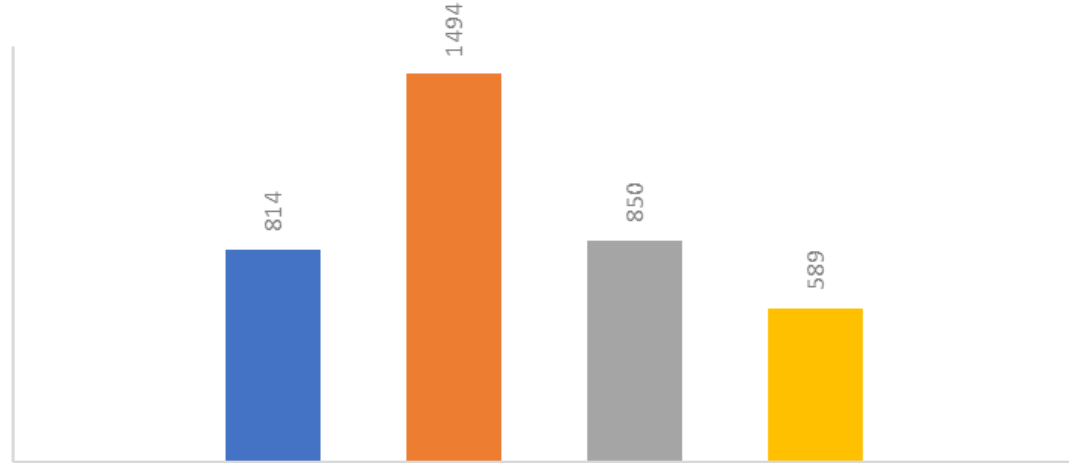


YLITYÖTUNNIT

Lisäyötunnit

HOITAJAT LISÄYÖTUNNIT 2022

■ Tammi ■ Helmi ■ Maalis ■ Huhti

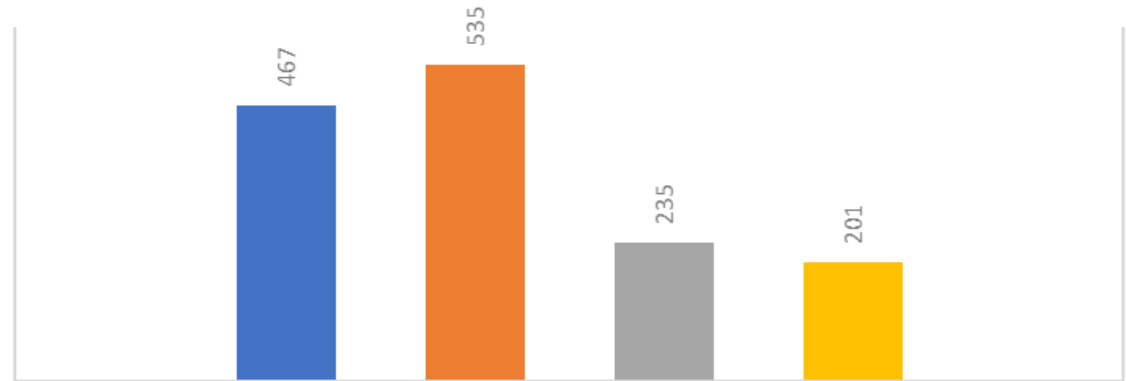


LISÄYÖTUNNIT

Hälytys-
korvaukset

HOITAJAT HÄLYTYSRAHAMÄÄRÄT (KPL) 2022

■ Tammi ■ Helmi ■ Maalis ■ Huhti



HÄLYTYSRAHA KPL

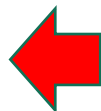
Ylityöt
jakautuvat
epätasaisesti

Hoitaja 41	17 %	27 %	6 %	18 %	0 %
Hoitaja 42	16 %	0 %	12 %	29 %	5 %
Hoitaja 43	26 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Hoitaja 44	15 %	67 %	3 %	22 %	3 %
Hoitaja 45	16 %	2 %	7 %	22 %	1 %
Hoitaja 46	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Hoitaja 47	20 %	21 %	6 %	24 %	3 %
Hoitaja 48	22 %	5 %	12 %	18 %	1 %
Hoitaja 49	47 %	0 %	27 %	73 %	0 %
Hoitaja 50	47 %	0 %	27 %	73 %	0 %
Hoitaja 51	47 %	0 %	18 %	82 %	0 %
Hoitaja 52	31 %	15 %	18 %	36 %	0 %
Hoitaja 53	47 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Hoitaja 54	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Hoitaja 55	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Hoitaja 56	28 %	20 %	6 %	11 %	0 %
Hoitaja 57	25 %	5 %	10 %	21 %	0 %
Hoitaja 58	24 %	34 %	8 %	13 %	0 %
Hoitaja 59	23 %	12 %	5 %	16 %	0 %
Hoitaja 60	8 %	1 %	4 %	7 %	1 %



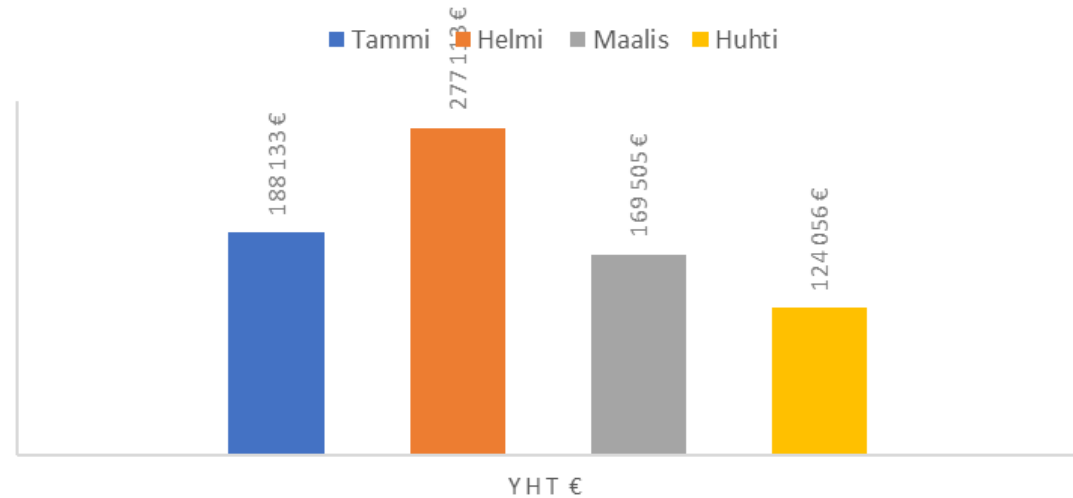
Ylityötä tulisi johtaa
YKSILÖtasolla –
vaikuttaa
kuormittuneisuuteen
ja pitovoimaan

Nimi	Iltatyö 15%	Yötyö 40%	Lauantaityö 20%	Sunnuntaityo 100%	Ylityö
Hoitaja 1	22 %	12 %	8 %	19 %	2 %
Hoitaja 2	18 %	19 %	7 %	20 %	0 %
Hoitaja 3	21 %	40 %	6 %	23 %	4 %
Hoitaja 4	14 %	45 %	4 %	18 %	1 %
Hoitaja 5	21 %	34 %	4 %	18 %	0 %
Hoitaja 6	19 %	30 %	7 %	18 %	3 %
Hoitaja 7	14 %	0 %	13 %	21 %	2 %
Hoitaja 8	21 %	60 %	1 %	28 %	0 %
Hoitaja 9	23 %	0 %	27 %	73 %	2 %
Hoitaja 10	27 %	29 %	6 %	22 %	3 %
Hoitaja 11	19 %	51 %	5 %	21 %	8 %
Hoitaja 12	27 %	41 %	2 %	24 %	8 %
Hoitaja 13	22 %	29 %	5 %	22 %	0 %
Hoitaja 14	20 %	44 %	7 %	23 %	0 %
Hoitaja 15	21 %	21 %	9 %	19 %	1 %
Hoitaja 16	24 %	38 %	8 %	23 %	5 %
Hoitaja 17	32 %	0 %	8 %	18 %	1 %
Hoitaja 18	26 %	32 %	6 %	20 %	6 %
Hoitaja 19	19 %	33 %	8 %	22 %	1 %



Kustannusten
seuranta

HOITAJAT YLI, LISÄ, HÄLYTYSKORVAUKSET YHT 2022

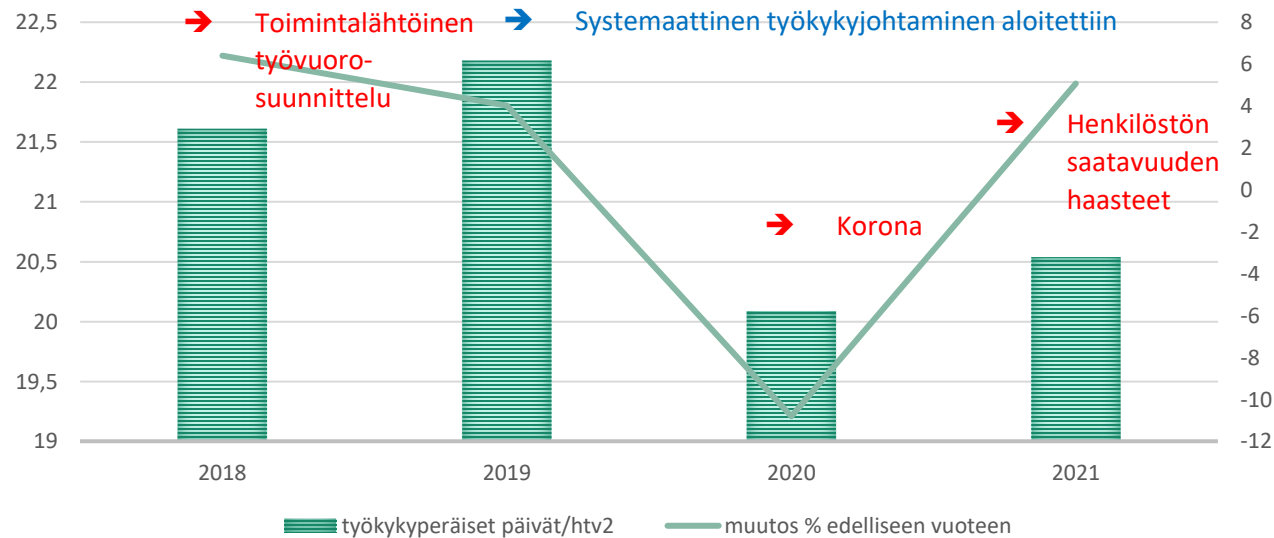



Muita henkilöstön pito- ja vetovoimaan liittyviä tietoja mm.

- Työhyvinvointikysely (MSK 2017 – 2021)
- Työkykypoissaolot
- Työtapaturmat
- Erilaiset henkilöstökyselyt
- Johtajien johtamisaamisen arvioinnit
- Henkilöstön ammattirakenne, työnkuvat ja tehtävät
- Työsisällön kohdentuminen asiakas- ja potilastyöhön (työn sisällön arviointi)

Työkykyperäiset poissaolot

TYÖKYKYPERÄISTEN POISSAOLOJEN KEHITYS






Työntekijäkokemus
pitovoimatekijänä

9. Kuinka tyytyväinen olit työvuorosi suunnitteluun kokonaisuudessaan?

Vastaajien määrä: 455

	n	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Lista 1	86	0,0	5,0	2,7	3,0	234,0	1,3
Lista 2	30	0,0	5,0	2,1	2,0	62,0	1,3
Lista 3	43	0,0	5,0	2,4	2,0	103,0	1,4
Lista 4	41	0,0	5,0	2,6	3,0	108,0	1,5
Lista 5	51	0,0	5,0	2,5	2,0	126,0	1,2
Lista 6	49	0,0	5,0	2,7	3,0	133,0	1,4
Lista 7	38	0,0	5,0	2,6	2,5	99,0	1,4



Työntekijän
kokemus
pitovoimatekijä

10. Kuinka hyvin toiveesi toteutui?

Vastaajien määrä: 421

	n	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
Lista 1	77	1,0	5,0	3,3	3,0	254,0	1,3
Lista 2	29	1,0	5,0	2,8	2,0	81,0	1,3
Lista 3	39	0,0	5,0	3,0	3,0	116,0	1,6
Lista 4	42	0,0	5,0	3,3	3,0	140,0	1,4
Lista 5	47	0,0	5,0	3,0	3,0	141,0	1,6
Lista 6	47	0,0	5,0	3,3	4,0	155,0	1,8
Lista 7	34	1,0	5,0	3,5	4,0	118,0	1,5