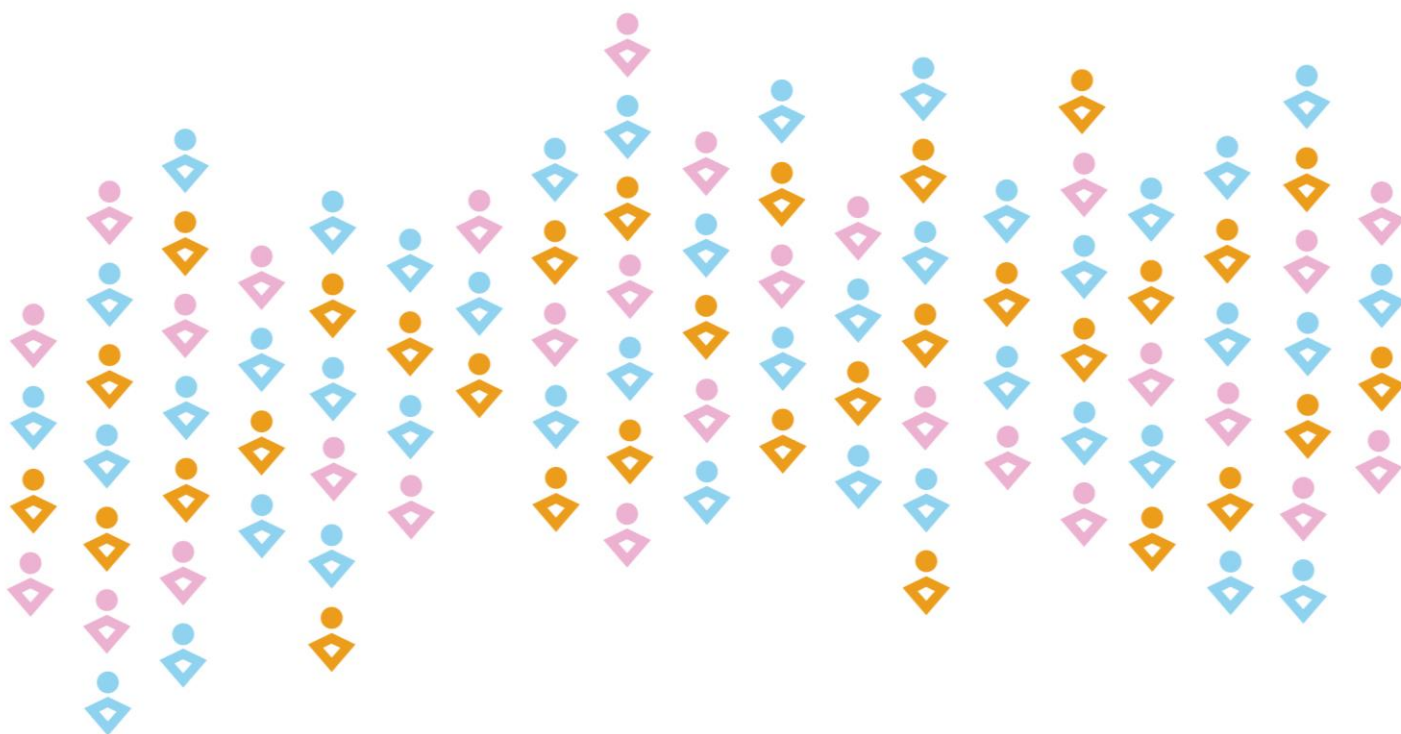




# Henkilöstökertomus

Mitä Etelä-Karjalan hyvinvointialueen Etujoukkueelle kuuluu? Mitä saavutimme vuonna 2024?

# Sisällysluettelo

|                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Etujoukkue esittäytyy!</b> .....                                      | <b>4</b>  |
| <b>Etujoukkueen vuoden 2024 avainluvut</b> .....                         | <b>6</b>  |
| Henkilöstömäärä .....                                                    | 6         |
| Maksetut palkat ja palkkiot 2024 .....                                   | 6         |
| Henkilötyövuodet .....                                                   | 7         |
| Henkilöstö ammattiryhmittäin .....                                       | 7         |
| Henkilöstön ikäjakauma .....                                             | 8         |
| Henkilöstön keski-ikä .....                                              | 8         |
| Vakituisen henkilöstö lähtövaihtuvuus 2024.....                          | 9         |
| Eläkkeelle jääneet ja eläköitymisennuste .....                           | 9         |
| <b>Etujoukkueen ilon- ja huolenaiheet</b> .....                          | <b>10</b> |
| Työkyvyn tunnusluvut .....                                               | 10        |
| Työkyvyn yleistilanne .....                                              | 10        |
| Koonti työkyvyn tunnusluvuista.....                                      | 11        |
| Työkykyriskien ennaltaehkäisy .....                                      | 13        |
| Työterveyshuollon kustannusten kehitys ja toteutuminen.....              | 13        |
| Työkyvyttömyyseläkemaksujen toteuma .....                                | 15        |
| Työympäristö .....                                                       | 16        |
| Mitä meille kuuluu? .....                                                | 17        |
| Etujoukkue toteutuu arjessamme – me teemme meidät.....                   | 18        |
| Keskeisimmät tuloksemme syksyltä 2024 .....                              | 18        |
| Mitä meille kuuluu lukuina? .....                                        | 19        |
| Työsuojeluvaltuutettujen terveiset .....                                 | 19        |
| Pääluottamusmiesten terveiset .....                                      | 21        |
| Palkintokaappi .....                                                     | 22        |
| <b>Etujoukkueen pelinrakennusta</b> .....                                | <b>23</b> |
| Yhteistoiminta & Kumppanuussopimus.....                                  | 23        |
| Työyhteisöviestintä .....                                                | 26        |
| Anna ja Leevi ilahtuivat perehdytyksestä .....                           | 26        |
| Esihenkilötyön ja johtamisen tuki .....                                  | 29        |
| Velvoittavat esihenkilötilaisuudet.....                                  | 29        |
| Vapaaehtoiset esihenkilötilaisuudet ja asiantuntijoiden kumppanuus ..... | 29        |
| Viestinnän pelipaikat kuntoon .....                                      | 31        |

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Vertaisoppiminen ja tuki.....                                      | 31 |
| Palkitseminen.....                                                 | 33 |
| Arvot palkitsemisen perustana .....                                | 33 |
| Palkittavien määrä 2024 .....                                      | 35 |
| Ulkoinen työnantajamarkkinointi.....                               | 37 |
| Etujoukkueen olemus.....                                           | 37 |
| Millaista on kuulua Etujoukkueeseen?.....                          | 37 |
| Kuinka meistä tuli Etujoukkue?.....                                | 38 |
| Etujoukkueen markkinointi ja ns. iso lähtö .....                   | 39 |
| Työhyvinvoinnin tukitoimet.....                                    | 41 |
| Osaamisen kehittäminen jatkuvan parantamisen mahdollistajana ..... | 45 |
| Etujoukkue oppii, kehittää ja parantaa arjessa .....               | 49 |
| Resurssien hallinta ja koordinointi .....                          | 53 |

# Etujoukkue esittäytyy!

Käsissäsi on Etelä-Karjalan suurimman työnantajan eli Etelä-Karjalan hyvinvointialueen, tuttavallisemmin Ekhvan, henkilöstökertomus vuodelta 2024. Se on nimensä mukaisesti raportti henkilöstöstä, hyvinvointialueen keskeisimmästä voimavarasta – sen määrästä, laadusta, tilanteesta ja kuulumisista. Tämä henkilöstökertomus on versio 1.0 – ensimmäinen laatuaan.

Henkilöstökulut – varsinaiset palkat, palkkiot, työaikakorvaukset ja sosiaalikulut – haukkaavat ison palan kaikkien hyvinvointialueiden käyttötalouden menoista. Varsinaisten palkkakulujen päälle maksetaan myös työkyvyttömyyden eli sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ennen aikaisten eläköitymisten aiheuttamia kustannuksia.

Henkilöstö on siis kallis mutta samalla myös kallisarvoinen resurssi. Palveluorganisaatiossa tulos syntyy ihmisten tekemisistä tai tekemättä jättämisistä. Työnantajan kannalta ei siis ole yhdentekevää, millainen henkilöstö työtä tekee, mitä työtä se tekee ja miten, mitä se saa aikaiseksi ja mitä henkilöstölle kuuluu.

Henkilöstökertomus käsitellään tilinpäätöksen rinnalla. Siinä raportoitavan henkilöstötiedon kautta voidaan tarkkailla henkilöstövoimavarojen kehittymistä, arvioida ja analysoida henkilöstöön liittyvien strategisten tavoitteiden toteutumista ja ennakoita kehittämisen tarpeita. Se tarjoaa myös vertailutietoa muihin hyvinvointialueisiin ja työnantajiin nähden siitä kiinnostuneille.

Ekhvan sisällä henkilöstötiedolla johtaminen on tulevaisuudessa kuitenkin enemmän jokapäiväistä ja arkista: sen lisäksi, että tarkastelemme toteumia ja katsoimme taustapeiliin, tulevaisuudessa yhä enemmän myös opimme analysoimastamme tiedosta ja ennakoimme tulevaa.



Henkilöstökertomukseen on koottu perinteisiä faktoja henkilöstön rakenteesta, määrästä ja laadusta ja niiden kehittymisestä. Lisäksi siihen on koostettu henkilöstön kehittämiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen, työsuojeluun sekä työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan, palkitsemiseen sekä henkilöstösuunnittelun kehittämiseen, työyhteisöviestintään ja rekrytointiin liittyviä tapahtumia ja tuloksia, jotka olivat ekhvalaisten työpöydällä vuonna 2024.

Ekhvan henkilöstökertomus on kuitenkin ennen kaikkea kuvaus siitä, mitä Ekhvan Etujoukkueelle viime vuonna kuului ja miten olemme Etujoukkueen peliä ja pelikulttuuria yhdessä rakentaneet. Ekhvan voimassa olevan strategian vision ytimessä on visio Suomen onnellisimmista työntekijöistä ja henkilöstöön panostaminen on yksi strateginen kärki. Strategiamme alustana on organisaatiokulttuuri, joka nojaa neljään hienoon arvoon, josta olemme ylpeitä: #mieturvaan - #mieuskallan - #mievastaan - #mievälitän. Henkilöstökertomus punoo tarinaa siitä, miten Etujoukkue on alkanut noiden pilareiden päälle rakentua.

Lämmin kiitos kaikille Ekhvan henkilöstökertomusta 1.0 vuodelta 2024 työstäneille etujoukkuelaisille! Yhdessä olemme koostaneet lukupaketin, joka kylmien numeroiden ja lukujen sijasta piirtää mielenkiintoista ja inhimillistä kuvaa myös työyhteisöjen arjesta, ilon- ja huolenaiheineen.

Lappeenrannassa 26.2.2025

*Nina Holopainen,  
henkilöstöjohtaja*

*Kuva on otettu Imatralla Lasten ja nuorten talolla. Henkilöstöjohtaja Nina Holopainen vieraili työkylässä tammikuussa 2024.*



# Etujoukkueen vuoden 2024 avainluvut



## Henkilöstömäärä

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen palveluksessa työskenteli 31.12.2024 yhteensä 5 509 henkilöä, joista määräaikaisia oli 1072 henkilöä. Määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli vuoden 2024 lopussa 19,5 prosenttia ja vakituisten 80,5 prosenttia. Mainitut luvut eivät sisällä sopimuspalokuntahenkilöstöä, joita oli 31.12.2024 tilanteessa 384 henkilöä. Muutos henkilöstön kokonaismäärässä vuoteen 2023 verrattuna oli 193 henkilöä.

| Henkilöstömäärä 31.12.2024 | Muutos 2024<br>vs. 2023 | 2024        | 2023        |
|----------------------------|-------------------------|-------------|-------------|
| Vakituiset                 | -75                     | 4437        | 4512        |
| Määräaikaiset              | 268                     | 1072        | 804         |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>193</b>              | <b>5509</b> | <b>5316</b> |
| Sopimuspalokuntahenkilöstö | -30                     | 384         | 414         |

## Maksetut palkat ja palkkiot 2024

Palkat ja palkkiot ovat kasvaneet 2023 vuodesta 10 miljoona euroa. Etenkin virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset sekä keskitetyt ja paikalliset järjestelyerät erät nostivat palkkoja kaikilla sopimusaloilla. Yleiskorotuksen suuruus oli 1.6.2024 alkaen HYVTES ja SOTE- sopimuksessa 2,27 %, lääkärisopimuksessa 1.5 % ja 1.92 % liitteessä 2. Keskitetty erä korotti palkkoja 1.2.2024 0.4 % ja paikalliset palkankorotuserät 1.6.2024 olivat suuruudeltaan 0.6 %–1.0 % sopimusalan mukaan. Lisäksi 1.10.2024 lääkärisopimuksessa maksussa oli 2.5 % paikallinen erä. Joulukuussa 2024 KT ohjasi maksettavaksi kertaerän, joka SOTE- sopimuksessa 2.5 % ja HYVTES sopimuksessa 2.0 % suuruinen. Henkilöstökulujen

nousuun myös vaikutti henkilöstömäärän nousu kuudellakymmenellä henkilötyövuodella (HTV2) vuoteen 2023 verrattuna.

| Muutos 2024 vs. 2023 | 2024          | 2023          |
|----------------------|---------------|---------------|
| 10 178 000 €         | 262 385 000 € | 252 207 000 € |

### Henkilötyövuodet

Taulukossa on kuvattu hyvinvointialueen henkilötyövuodet toimialueittain ja vertailu vuoden 2023 vastaaviin lukuihin. Luvut eivät pidä sisällään Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntahenkilöstöä. Henkilötyövuosissa (HTV2) on huomioitu palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä suhteutettuna koko vuoden kalenteripäiviin. Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

| Henkilötyövuodet 2024                         | Muutos 2024 vs. 2023 | 2024        | 2023        |
|-----------------------------------------------|----------------------|-------------|-------------|
| Yhteiset palvelut                             | 17                   | 437         | 420         |
| Arjen tuen ja toimintakyvyn toimialue         | 42                   | 2539        | 2497        |
| Terveystuonhuollon- ja kuntoutuksen toimialue | 3                    | 1870        | 1867        |
| Pelastustoimi                                 | -2                   | 125         | 127         |
| <b>Yhteensä</b>                               | <b>60</b>            | <b>4971</b> | <b>4911</b> |

### Henkilöstö ammattiryhmittäin

Hyvinvointialueen suurimmat ammattiryhmät olivat hoito- ja sosiaalihenkilöstö. Taulukossa on esitetty henkilöstön ammattiryhmittäinen jakautuminen vuonna 2024 ja 2023.

| Henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2024 | Muutos 2024 vs. 2023 | 2024 | 2023 |
|-----------------------------------------|----------------------|------|------|
| Hallinto-, toimisto-, tukihenkilöstö    | 23                   | 499  | 476  |
| Hoito- ja sosiaalinen henkilöstö        | 89                   | 3514 | 3425 |
| Lääkärihenkilöstö                       | 5                    | 326  | 321  |

|                                        |            |             |             |
|----------------------------------------|------------|-------------|-------------|
| Sosiaalihenkilöstö                     | 85         | 724         | 639         |
| Huoltohenkilöstö                       | 1          | 132         | 131         |
| Asiantuntijahenkilöstö                 | 1          | 144         | 143         |
| Pelastushenkilöstö                     | 3          | 109         | 106         |
| Tutkimusta, hoitoa avustava henkilöstö | -14        | 61          | 75          |
| <b>Yhteensä</b>                        | <b>193</b> | <b>5509</b> | <b>5316</b> |

## Henkilöstön ikäjakauma

Taulukossa on kuvattu henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024 tilanteessa. Henkilöstön ikärakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.

| Henkilöstön ikäjakauma<br>31.12.2024 | Muutos 2024<br>vs. 2023 | 2024        | 2023        |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------|
| 0-29                                 | 64                      | 762         | 698         |
| 30-34                                | 28                      | 637         | 609         |
| 35-39                                | 2                       | 647         | 645         |
| 40-44                                | 38                      | 668         | 630         |
| 45-49                                | 21                      | 694         | 673         |
| 50-54                                | -15                     | 642         | 657         |
| 55-59                                | 18                      | 736         | 718         |
| 60-64                                | 1                       | 630         | 629         |
| 65-vuotta tai vanhempi               | 36                      | 93          | 57          |
| <b>Yhteensä</b>                      | <b>193</b>              | <b>5509</b> | <b>5316</b> |

## Henkilöstön keski-ikä

Koko henkilöstön keski-ikä (44,4 vuotta) on pysynyt lähes ennallaan vuoteen 2023 verrattuna. Miesten keski-ikä oli 2,3 prosenttiyksikköä matalampi kuin naisten.

| Henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 | 2024        | 2023        |
|----------------------------------|-------------|-------------|
| Mies                             | 42,5        | 42,6        |
| Nainen                           | 44,8        | 44,9        |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>44,4</b> | <b>44,6</b> |



## Vakituisen henkilöstö lähtövaihtuvuus 2024

| Vakituisen henkilöstö lähtövaihtuvuus 2024 |            |
|--------------------------------------------|------------|
| Irtisanoutuneet                            | 112        |
| Toisen työnantajan palvelukseen siirtyneet | 43         |
| Palvelussuhteen päättyminen, muu syy       | 29         |
| Eläkkeelle siirtyneet                      | 115        |
| <b>Yhteensä</b>                            | <b>299</b> |

|                                              |       |
|----------------------------------------------|-------|
| Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus% 2024 | 6.3 % |
|----------------------------------------------|-------|

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden laskennassa on käytetty irtisanoutuneiden, toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden sekä muista yksittäisistä syistä päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärää. Ekhvan palveluksessa olleen vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2024 oli 6,3 %.

## Eläkkeelle jääneet ja eläköitymisennuste

Hyvinvointialueen palveluksesta jäi eläkkeelle vuoden 2024 aikana yhteensä 115 henkilöä (vrt. 2023: 129 hlöä), joiden keski-ikä oli 64,9 vuotta. Yhteismäärästä vanhuseläkkeelle jäi 80 henkeä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 20. Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät tässä myös kuntoutustuet (työkyvyttömyyseläkkeitä 10, kuntoutustukia 10). Eläkkeelle jääneiden yhteismäärään (129) on laskettu mukaan myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle (7 henkilöä) tai osakuntoutustuelle (9 henkilöä) jääneet, ja heitä oli vuonna 2024 yhteensä 15 henkilöä. (Keva 2025.)

Eläköitymisennuste savuttanee huippunsa Ekhvalla vuonna 2030, jonka jälkeen eläköityvien määrä vähenee vuositasolla (Keva 2025). Työurien pituutta tuetaan työurakeskustelun mallilla, erilaisin joustoin sekä keikkatyön mahdollistamisella vielä eläköitymisen jälkeen. 2024 suunniteltu konkarivalmentaja-malli otetaan käyttöön lisäksi vuoden 2025 alussa.

Alla olevaan taulukkoon on koottu myös eläkevakuuttaja Kevan tekemä eläköitymisennuste hyvinvointialueen työntekijöistä vuosien 2024–2028 aikana. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle

siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Ekhva oli mukana Kevan Kestävää työelämää -hankkeessa, jossa työkyvyttömyysriskiä ennustetaan.

| Eläkkeelle siirtyneet, toteuma                                                 | 2024 |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| Vanhuuseläke                                                                   | 80   |
| Työkyvyttömyyseläke (ei sis. osatyökyvyttömyyseläkkeitä tai osakuntoutustukia) | 20   |
| Osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet                                  | 15   |

| Ennuste eläköityvistä (Keva)          | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|
| Vanhuuseläke                          | 126  | 123  | 95   | 96   |
| Täyden työkyvyttömyyseläkkeen ennuste | 24   | 23   | 23   | 23   |

# Etujoukkueen ilon- ja huolenaiheet

## Työkyvyn tunnusluvut

Hyvinvointialueella käsitellään työkyvyn tunnuslukuja ja ilmiöitä arjen esihenkilötyössä jatkuvan parantamisen mallilla. Tilannetta käydään läpi myös yhteisissä työkykyjohtamisen ohjausryhmissä sesongeittain johtoryhmän, HR:n, pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen, Kevan ja työterveyshuollon edustajien kanssa. Etsimme ratkaisuja ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joilla pystymme vaikuttamaan siihen, että meillä voidaan hyvin. Vuonna 2024 työkykyjohtamisen ohjausryhmät toteutuivat kaksi kertaa koko organisaatiotasolla, että toimialueilla.

## Työkyvyn yleistilanne

Vuonna 2024 tavoite oli alle 15 sairauspoissaolopäivää/HTV2 ja toteuma oli vuoden lopussa 18,2 päivää/HTV2. Tavoittelemme sairauspoissaolojen laskua vuonna 2025 koko organisaatiotasolla maksimissaan 14,4 päivään per toteutunut henkilötyövuosi (HTV2). Olemme asettaneet vuodelle 2025 myös toimialuekohtaisia maksimitavoitteita, joilla tähdätään samaan maaliin.

Vuonna 2024 tavoitteena oli sairauspoissaolojen väheneminen alle 15 päivään suhteutettuna työaikaan/henkilötyövuosi (HTV). Lopullinen toteuma yhteensä oli 18,2 sairauspoissaolopäivää/HTV2. Tavoite ylittyi 3,2 sairauspoissaolopäivää/HTV2. Absoluuttisia sairauspoissaolopäiviä oli 90 447 päivää vuonna 2024 kun vastaava luku oli 86 588 päivää vuonna 2023. Kasvua oli 3859 päivää. (Lähde: Tijo HR.)

## Koonti työkyvyn tunnusluvuista

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä keston mukaan 2024:

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat), absoluuttiset päivät | Kalenteripäivät v. 2023 | Kalenteripäivät v. 2024 |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1-3 pv                                                                    | 25 760                  | 26 203                  |
| 4-10 pv                                                                   | 22 233                  | 21 030                  |
| 11-30pv                                                                   | 20 029                  | 21 873                  |
| 31-60 pv                                                                  | 10 257                  | 11 895                  |
| 61-90 pv                                                                  | 4 005                   | 4 022                   |
| 91-365 pv                                                                 | 6 333                   | 8 374                   |
| Yli 365 pv                                                                | -                       | 1 822                   |
| <b>Sairauspoissaoloprosentti</b>                                          |                         | <b>4,8 %</b>            |
| <b>0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)</b>                      |                         | <b>16,5 %</b>           |



Sairauspoissaolot päivää/henkilötyövuosi ja absoluuttiset päivät, vertailutaulukko:

| Sairauspoissaolot            | 2023   | 2024   |
|------------------------------|--------|--------|
| Päivää/HTV                   | 18,01  | 18,2   |
| Absoluuttisten päivien määrä | 86 588 | 90 447 |

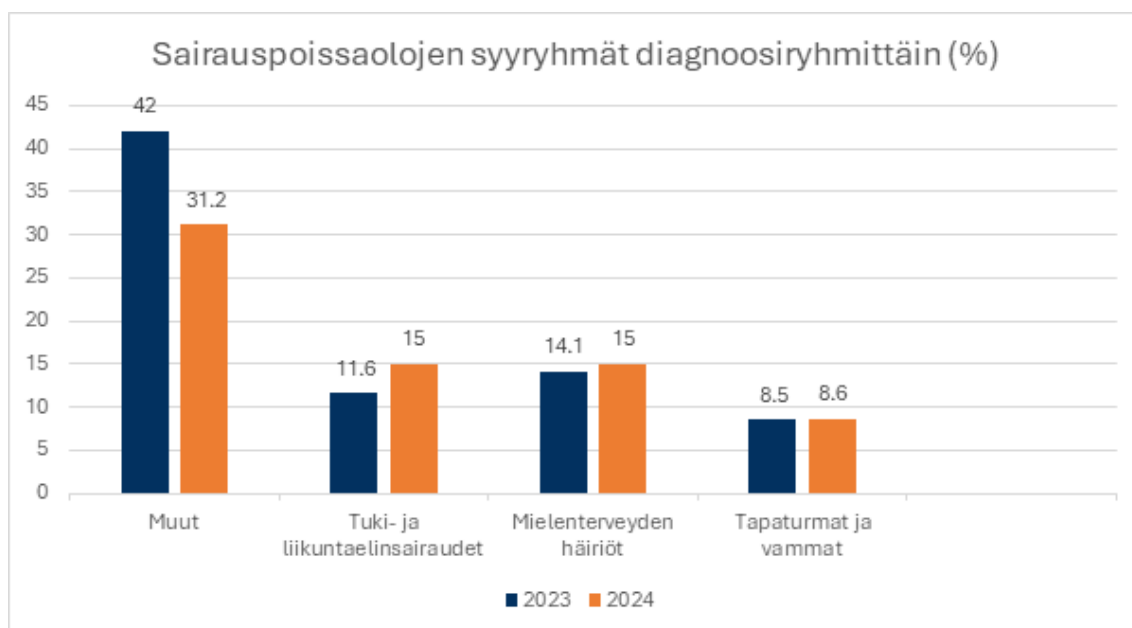
Sairauspoissaolot palkallisen ja palkattoman jakauman mukaan:

| Sairauspoissaolot                 | 2023, päivää | 2024, päivää |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Palkalliset                       | 71 306       | 74 944       |
| Osittain palkallinen (2/3 palkka) | 11 648       | 12 724       |
| Palkattomat                       | 3 634        | 2 779        |

Suurin yksittäinen sairauspoissaolojen syyryhmä oli Muut-ryhmä, joka piti sisälleen suurimpana ryhmänä poissaolot omalla ilmoituksella sekä hoitajan kirjoittamana. Toiseksi suurin syyryhmä oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet, jossa suurimpina ryhminä olivat alaraajojen sairaudet sekä selkäsairaudet. Kolmanneksi suurin poissaolojen diagnoosiryhmä oli mielenterveyden häiriöt, ja siellä suurimpina ryhminä olivat mielialahäiriöt sekä neuroottiset häiriöt.

Mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot nousivat 0,9 prosenttia. Kasvua oli etenkin lyhyissä poissaolojaksoissa, mutta joukossa oli myös vaikea-asteisia useiden vuosien aikaisia ongelmia, jotka olivat aktivoituneet. Tuki- ja liikuntaelinsyistä johtuvat sairauspoissaolot nousivat 3,4 prosenttia vuoteen 2023 verrattuna. Tätä kasvua selittää osittain operatiivista hoitoa odottavien sekä siitä kuntoutuvien määrän kasvu. Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolojen määrä oli liki sama kuin vuonna 2023. Muista syistä johtuvat sairauspoissaolot laskivat 10,8 prosenttia.

Sairauspoissaolojen syyryhmät diagnoosiryhmittäin:



Sairauspoissaolojen kehityssuunta oli negatiivinen kokonaistavoitteeseen nähden. Kehityksen seurantaan helpottamaan rakennettiin PowerBI-seuranta, johon asetettiin sairauspoissaolotavoitteet toimialueiden erityispiirteet huomioiden. Toimenpiteitä kohdennetaan edelleen voimakkaammin varhaisen välittämisen toimintaan työkykyriskien ennaltaehkäisyssä ja vahvistamalla tietojohtamisen vakiointia työkykyjohtamisessa vuonna 2025.

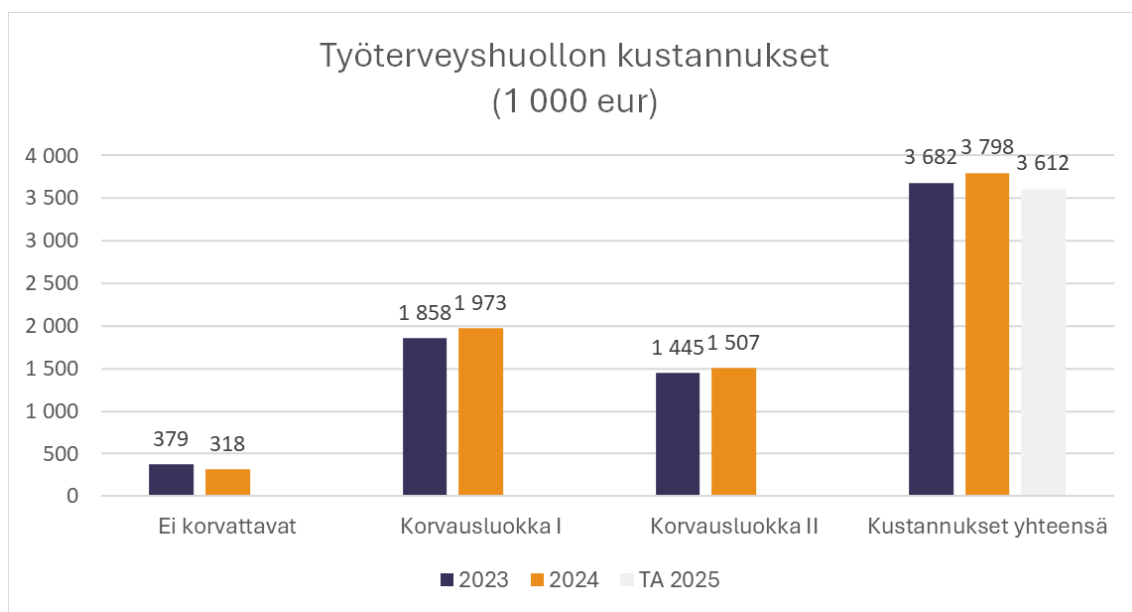
### **Työkykyriskien ennaltaehkäisy**

#### **Työterveyshuollon kustannusten kehitys ja toteutuminen**

Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannukset toteutuivat 3,8 miljoonan euron suuruusina, mikä tarkoitti 0,1 miljoonaa euroa kustannusten kasvua vuodesta 2023. Mikäli kustannuksia tarkastellaan henkilömäärään suhteutettuna, vuoden 2024 kustannukset olivat pienemmät vuoteen 2023 verrattuna. Tämä selittyy sillä, että henkilöstömäärä kasvoi noin 400 henkilöllä (sopimuspalokuntalaiset).

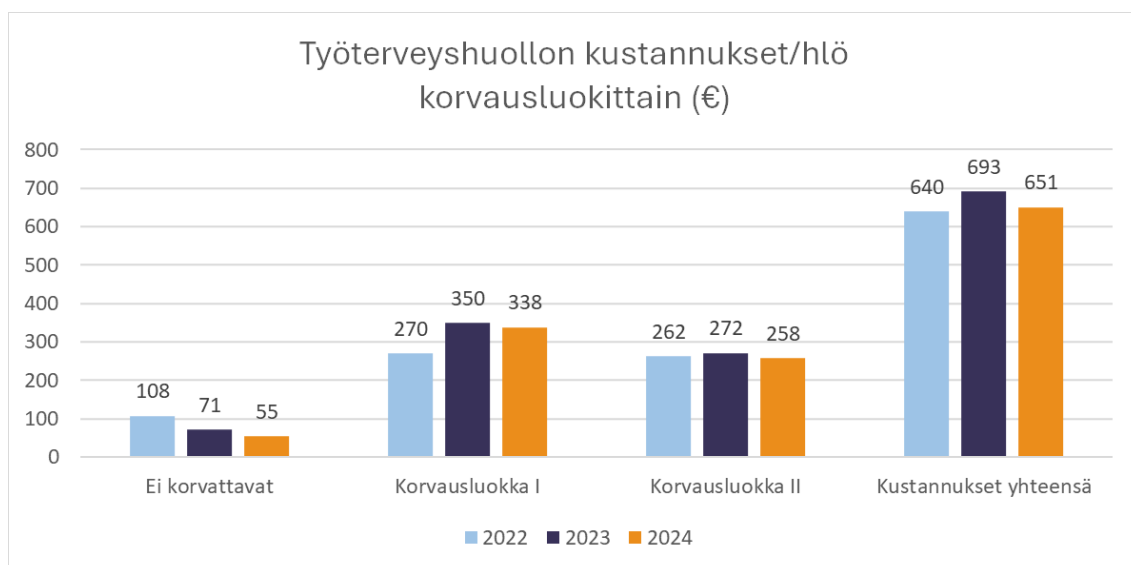
Vuoden 2024 alkuperäisessä talousarviossa työterveyshuollon kustannusten budjetti oli 2,7 miljoonaa euroa, mikä oli epärealistinen ottaen huomioon vuoden 2023 toteutuneet kustannukset. Tästä syystä tarkistettuun talousarvioon työterveyshuollon kustannusten budjettia kasvatettiin 3,9 miljoonaan euroon. Tarkistettuun talousarvioon nähden vuoden 2024 työterveyshuollon kustannukset toteutuivat 0,1 miljoonaa euroa budjetoitua pienempinä.

Työterveyshuollon kustannukset kokonaisuutena:



Työterveyshuollon kustannuksista 50 % kuuluu Kelan korvausluokkaan I, ja 40 % korvausluokkaan II. 10 % työterveyshuollon kustannuksista on luonteeltaan sellaisia, joista Kelan korvausta ei saada. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen Kelan korvausluokkien välille jatkui hyvin samankaltaisena kuin vuonna 2023. Tämä selittyy osin sillä, että työterveyshuollon toiminnassa ei tapahtunut normaalia poikkeavaa toimintaa vuonna 2024. Kokonaiskustannukset ovat laskeneet 42 € per henkilö vuodesta 2023 vuoteen 2024.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö korvausluokittain:



Korvausluokkien välinen jakauma noudatteli tavoiteltua korvausluokkien prosentuaalista toteumaa vuonna 2024: Korvausluokka I 52 %, korvausluokka II 40 % ja korvausluokka 0 eli ei korvattavien osuus oli 8 % hankituista palveluista.

### Työkyvyttömyyseläkemaksujen toteuma

Sairauspoissaolokustannusten lisäksi työkyvyttömyyden kustannuksia työnantajalle syntyy täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä sekä kuntoutustuesta eli määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä. Osatyökyvyttömyyseläkkeestä tai osakuntoutustuesta eli määräaikaisesta osatyökyvyttömyyseläkkeestä ei synny vastaavia maksuja. Vuonna 2024 työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,76 prosenttia eli hieman vähemmän kuin vuonna 2023 (Ekhva: 0,92 prosenttia). Julkisen sektorin keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti verrokkilukuna 0,9 prosenttia vuonna 2024. Vuoden 2024 työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttivat vuosina 2021 ja 2022 alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja tehdyt tukitoimet.

Työkyvyn tukitoimien dataa verrataan tässä katsauksessa saatavilla olleeseen Ekhvan vuoden 2023 verrokkitietoon 8060 osasairauspäivästä. Osasairauspäivärahan mahdollisuutta työhön paluun tukena hyödynnettiin vuonna 2024 yhteensä 12670 osasairauspäivää. Osasairauspäivärahaa hyödynnettiin tehokkaammin verrattuna edelliseen vuoteen.

Kevan ammatillisen kuntoutuksessa piirissä olevien henkilöiden määrä pysyi samalla tasolla kuin 2023, mutta kuntoutusjaksot olivat pidempiä. Kelan kuntoutukseen osallistui vähemmän henkilöitä, kuin vuonna 2023. Ohjaus Kelan kuntoutukseen tapahtui pääasiassa työterveys- huollon kautta. Kelan kuntoutustarjonnan supistuessa vahvistettiin muita sisäisiä tukitoimia ja yhteistyötä erityisesti työterveyden ja Työterveyslaitoksen kanssa aiempaa enemmän.



Korvaavan työn päivien määrä kasvoi huomattavasti vuoteen 2023 verrattuna. Vuonna 2024 korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 3 974 päivää, kun vastaava luku vuonna 2023 oli 1 268 päivää. Kasvuun vaikuttivat muun muassa tietoisuuden lisääntyminen sekä henkilöstöjärjestelmän selkeämpi kirjaaminen ja siihen liittyvät koulutukset.

Tavoitteena oli korvaavan työn käytön yleistyminen, ja tämä teema oli keskeinen osa työterveyshuollon kanssa käytyjä keskusteluja vuoden aikana. Kehitystyö jatkuu edelleen, ja tavoitteena on lisätä tukitoimia, parantaa järjestelmäkirjauksia sekä edistää yhteistyötä yli toimialarajojen.

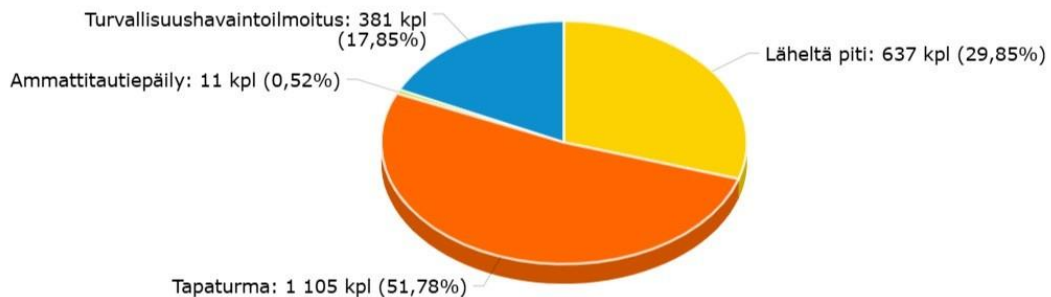
| Tukitoimet                   | 2023, hlöä | 2024, hlöä | 2023, päivää  | 2024, päivää |
|------------------------------|------------|------------|---------------|--------------|
| Osasairauspäiväraha          | 118        | 168        | 8060          | 12670        |
| Kevan ammatillinen kuntoutus | 12         | 12         | Ei saatavilla | 1042         |
| Kelan kuntoutus              | 56         | 45         | Ei saatavilla | 706          |
| Korvaava työ                 | 77         | 143        | 1 268         | 3 974        |

## Työympäristö

Sisäilmailmoituksia tehtiin vuoden aikana 342 kappaletta, joista valmiiksi asti käsiteltiin 263 ilmoitusta. Prosessin mukaisesti ilmoituksia käsiteltiin esihenkilötasolla, sisäilmatiimissä viikoittain sekä kvartaaleittain kokoontuneessa sisäilmatyöryhmässä. Sisäilmaprosessia uudistettiin ohjaamaan ilmoituksia oikeisiin kanaviin ja tukemaan esihenkilötyötä.



Työturvallisuusilmoituksia tehtiin henkilöstön toimesta yhteensä 2134 kpl. Ilmoitukset jakautuivat seuraavasti:



Seuraavat riskiluokat olivat määrällisesti merkittävimpiä:

- uhka- ja väkivalta: 1058 kpl
- kaatuminen, kompastuminen: 289 kpl
- äkillinen fyysinen tai psyykkinen kuormittuminen: 268 kpl
- pisto, viilto: 148 kpl

### Mitä meille kuuluu?

Mittaamme ja kehitämme Etujoukkueemme kuulumisia ja organisaatiokulttuuriamme työyhteisöissä systemaattisesti Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -kyselyn avulla.

Meille jokainen kohtaaminen on tärkeä, myös työyhteisöjen arjessa. Haluamme mitata, että toimimme arvojemme mukaisesti: mie vastaan, mie välitän, mie uskallan, mie turvaan. Haluamme varmistaa, että toimintamme ydin on jatkuva parantaminen. Meillä tulee näkyä, että arvostamme kaikkia ammattilaisia oman työnsä parhaina asiantuntijoina ja tuemme työssä onnistumista. Mitä kuuluu? -kyselyn avulla näemme, olemmeko onnistuneet henkilöstökokemuksemme edistämässä.

## **Etujoukkue toteutuu arjessamme – me teemme meidät**

Idea Etujoukkueesta on ollut totta jo kauan kokemustemme mukaan – yhteisöllisyys on ollut tutkitusti vahvistuva voimavaramme. Myös työnantajan suositteluprosenttimme on kyselyyn osallistuneiden hyvinvointialueiden kärkijoukossa. (Mitä kuuluu? -kyselyt 2022–2024.)

### **Keskeisimmät tuloksemme syksyltä 2024**

- Koimme työyhteisön voimavaratekijäksi. 72 % vastaajista koki, että työyhteisön yhteistyö on toimivaa. Tämä oli paremmalla tasolla kuin muilla vastanneilla hyvinvointialueilla.
- Työnantajan suosittelu oli korkealla tasolla. 76 % vastaajista suosittelisi työnantajaa ystävälleen. Tässä oli pientä laskua edelliseen mittaukseen (-2 %), mutta edelleen tulos oli paremmalla tasolla kuin muilla vastanneilla hyvinvointialueilla (61 %).
- Lähiesihenkilön toiminta koettiin oikeudenmukaiseksi, mikä oli kasvanut edellisestä mittauksekerrasta (74 %, + 2 %). Arviot valmentavasta johtamisesta olivat myönteisempiä kuin muilla vastanneilla hyvinvointialueilla.
- Epävarmuus omien työtehtävien lakkautusuhan vuoksi (18 %, + 8 %) tai toiseen työtehtävään siirron vuoksi (22 %, + 11 %) oli lisääntynyt.
- Aiempaa useampi vastaaja arvioi, että on lievästi psyykkisesti rasittunut (33 %, + 2 %).

Organisaatiokulttuurimme on kokonaisuudessaan edistynyt myönteiseen suuntaan vuosien varrella. Meidän tulee huolehtia, että tartumme rohkeasti kehitettäviiin asioihin ja edistämme edelleen niitäkin asioita, jotka koetaan vahvuuksiksi. Sitä varten käymme vakiodusti keskustelua kehitettävistä aiheista työyhteisöisämme ja johtoryhmien vetämänä työkykyjohtamisen ohjausryhmissä läpi vuoden. Nopeasyklinen Pulssi-kysely pilotoitiin Kevan kanssa yhteistyössä vuonna 2024 ja laajennetaan koko organisaation käyttöön alkuvuodesta 2025. Tällä vahvistamme vahvuuksien ja epäkohtien, fiilisten, käsittelyä ajantasaisesti pidemmän aikavälin Mitä kuuluu -kyselyn rinnalla.

## Mitä meille kuuluu lukuina?

| Mitä kuuluu -<br>kyselyn osa-<br>alueet | <b>TYÖ</b><br><br>Ei koe epä-<br>varmuutta<br>työmäärän<br>lisääntymi-<br>sestä yli<br>sietokyvyn<br>% | <b>TYÖYH-<br/>TEISÖ</b><br><br>Työyhteisön yhteis-<br>työ on toi-<br>mivaa % | <b>JOHTA-<br/>MINEN</b><br><br>Lähiesi-<br>henkilön<br>toiminta<br>koetaan<br>oikeuden-<br>mu-<br>kaiseksi % | <b>JOHTA-<br/>MINEN</b><br><br>Suositte-<br>lisi työn-<br>antajaa ystä-<br>villeen % | <b>TYÖTER-<br/>VEYS JA<br/>TYÖTUR-<br/>VALLI-<br/>SUUS</b><br><br>Ei ole itse<br>kokenut työ-<br>paikkakiu-<br>saamista % | Kes-<br>kiarvo<br>näiden<br>aiheiden<br>tulok-<br>sista<br>(%), mitä<br>suurempi<br>sen pa-<br>rempi | Vastaus %,<br>tavoite 75 |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 2018 (Eksote)                           | 57,1                                                                                                   | 65,2                                                                         | 70,1                                                                                                         | 65,7                                                                                 | 82,7                                                                                                                      | 68,2                                                                                                 | 75                       |
| 2019 (Eksote)                           | 53,4                                                                                                   | 68,0                                                                         | 67,9                                                                                                         | 65,2                                                                                 | 83,4                                                                                                                      | 67,6                                                                                                 | 70                       |
| 2020 (Eksote)                           | 61,6                                                                                                   | 69,8                                                                         | 72,0                                                                                                         | 73,9                                                                                 | 84,9                                                                                                                      | 72,5                                                                                                 | 65                       |
| 2021 (Eksote)                           | 53,9                                                                                                   | 69,9                                                                         | 70,0                                                                                                         | 69,6                                                                                 | 85,7                                                                                                                      | 69,82                                                                                                | 60                       |
| 2022 (Eksote<br>+pela)                  | 62,6                                                                                                   | 70,8                                                                         | 71,0                                                                                                         | 73,0                                                                                 | 86,7                                                                                                                      | 72,82                                                                                                | 59                       |
| 2024 talvi                              | 64,8                                                                                                   | 72,2                                                                         | 72,6                                                                                                         | 78,2                                                                                 | 87,9                                                                                                                      | 75,14                                                                                                | 56                       |
| 2024 syksy                              | 58,3                                                                                                   | <b>71,5</b>                                                                  | <b>73,9</b>                                                                                                  | <b>76,2</b>                                                                          | 85,1                                                                                                                      | 73,0                                                                                                 | 59                       |

(Lähde: Mitä kuuluu? -kysely 2024)

## Työsuojeluvaltuutettujen terveiset

Työyhteisöjen tuen tarve on vuoden 2024 aikana ollut suurta. Erilaiset muutokset ovat tuoneet työyhteisöissä paljon tunteita esiin, ja näissä olemme olleet työsuojelutoimijoina apuna ja tukena. Isoimmat muutokset ovat olleet Titania optimointi, Sosiaali-Lifecare ja talouden tasapainottaminen.

Ekhvan arvojen myötä on keskustelukulttuuri tullut avoimemmaksi ja uskallus asioiden esille tuomiseen on lisääntynyt.

Työntekijöiden toiveesta saimme turvakengät kotihoidon työntekijöille – tosin toteutus ei mennyt kuten Strömsössä. Yritys kyllä vilpiti.

Olemme kouluttaneet työyhteisötaitoja eri yksiköissä ja ollut osana työyhteisöjen tukea. Hammashoidon ja kuntoutuksen onnistuneet muutot. Hammashuolto jopa palkittiin työsuojelupalkinnolla tuosta muutosta. Siinä otettiin hienosti työsuojelulliset asiat huomioon ja työsuojelu oli mukana prosessin ajan, myös muuton jälkeen.

Vuonna 2024 työsuojeluvaltuutetut tekivät TET-päiviä käytännön hoitotyössä m. erikoissairaanhoidossa ja kotihoidossa. Työsuojeluvaltuutetut otettiin hienosti mukaan työyhteisöön ja vastaanotto oli lämmin. TET päivien aikana työsuojeluvaltuutetut tutustuivat käytännön työhön hoitajan työparina. Erikoissairaanhoidossa TET-päivinä työskenneltiin vuodeosastoilla, teho-osastolla, tehovalvonnassa, leikkaussalissa, synnytysosalissa, lastenosastolla ja päivystyspoliklinikalla.

Sisäilmahaasteet puhututtivat toistuvasti ja tutkimuksia on käynnistettykin eri toimipisteissä ja tehty tutkimustulosten pohjalta erinäisiä korjaustoimia.

Uhka- ja vaaratilanteiden kouluttajakoulutuksiin osallistui ammattilaisia eri toimialueilta, jotka ovat jalkauttaneet koulutuksen antia henkilöstölle ja lisänneet näin turvallisuuden tuntua mm. asiakkaiden kotona tehtävässä työssä.

Työergonomiaa on kehitetty kinestetiikka -koulutuksen keinoin. Työergonomiaa parantavat toimintatavat ovat jalkautuneet laajasti eri puolille.

Työsuojelu oli mukana riskienhallintaseminaarissa kertomassa ja opastamassa riskiarviointien tekemisessä ja huomioimisessa. Turvallisuushavaintoilmoituksia on selvästi alettu tekemään aiempaa enemmän. Näiden ilmoitusten kautta saatavaa tietoa voidaan tehokkaasti hyödyntää yksiköiden omissa riskienarvioinneissa.

Ihmisellä on halu sekä myös tarve tulla kuulluksi niin omassa henkilökohtaisessa elämässä kuten myös työelämässä. Tähän tarpeeseen työsuojelussa törmätään lähes päivittäin. Kuulluksi tulemiseen tarvitaan uskallusta puhua, rohkeutta. Se, että onko rohkeutta, kysyy usein luottamusta. Sitten sitä ollaankin jo perimmäisten asioiden ja kysymysten äärellä.

Joka kerta, kun on onnistuttu edes pikkaisen auttamaan työntekijöitä, tiimejä ja esihenkilöitä, eli meitä etujoukkolaisia, niin näistä ihmisistä ja heidän kasvustaan ja oivalluksen tilanteistaan voidaan vain tuntea ylpeyttä. Me onnistumme kyllä – miten, yhdessä.

Terveisin,  
Työsuojeluvaltuutetut

### **Pääluottamusmiesten terveiset**

Pääluottamusmiesten kokemus yhteistyöstä työnantajan edustajien kanssa on parantunut. Keskusteluyhteys johdon kanssa on vahvistunut. Pääluottamusmiehet tapaavat hyvinvointialueen johtajaa sekä hr-joh-toa säännöllisesti ja saadaan tuotua asioita esiin paremmin.

Yhteistyö työsuojeluvaltuutettujen kanssa on myös edistynyt. Säännöllinen yhteistyö mahdollistaa aluekohtaisten asioiden monipuolisemman tarkastelun sekä tiedon molemminpuolisen jakamisen.

Tiedon eteneminen ja avoimuus organisaatiossa johdosta työntekijätsolle on edelleen puutteellista. Tämä näkyy pääluottamusmiesten työssä lukuisina yhteydenottoina epätietoisuuden ja tiedon vaillinaisuuden vuoksi. Esimerkiksi työntekijöille tieto tulee intrasta ja muiden yksiköiden työntekijöiden kautta; mikäli asiasta ei ole kuultu oman yksikön kautta, asioita varmistellaan pääluottamusmieheltä.

Terveisin,  
Pääluottamusmiehet

## **Palkintokaappi**

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen onnistumiset ja palkinnot on nostettu aiempaa näkyvämmiin esille. Palkintokaappi julkaistiin 2024 ja on nähtävillä sekä sisäisesti intranetissä että ulkoisilla verkkosivuilla.

# Etujoukkueen pelinrakennusta



## Yhteistoiminta & Kumppanuussopimus

Kumppanuussopimuksella tuetaan Etelä-Karjalan hyvinvointialueen (Ekhva) strategian ja palvelustrategian tavoitteiden saavuttamista ja vahvistetaan Ekhvan kykyä selvitä itsenäisenä, elinvoimaisena hyvinvointialueena.

Se konkretisoi työnantajan ja henkilöstön välistä kumppanuutta ja jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä, joka on Ekhvan organisaatiokulttuurin ytimessä. Sopimus on allekirjoitettu 28.11.2024.

Kumppanuussopimus määrittelee yhteistoiminnan henkisen viitekehyksen eli Ekhvan arvoihin pohjautuvat yhteiset, työnantajan ja henkilöstön jakamat sitoumukset ja periaatteet, jotka koskevat sekä välillistä että välitöntä yhteistoimintaa.

Kumppanuussopimuksella määritellään yhteistoiminnan tahtotilaa ja laatua. Yhteistoiminnan rakenteet ja resurssit määritellään varsinaisessa yhteistoimintasopimuksessa, joka on erillinen paikallinen sopimus.

Sysäys Tekojen tori kehitysidea kilpailuun lähtemisestä syntyi Lappeenranta seminaarissa elokuussa, jossa Ekhva piti esityksen meidän hyvästä yhteistoiminnasta. Yhdessä henkilöstönedustajien ja työnantajan kanssa päätimme lähteä katsomaan olisiko meidän kumppanuussopimuksemme palkinnon arvoinen. Ja olihan se! Saimme tiedon olevamme palkittavien joukossa.

Henkilöstönedustajat haluttiin mukaan noutamaan palkintoa yhdessä Ninan ja Annen kanssa Tärkeissä töissä gaalaan 3.12.2024. Tilaisuus oli juhlallinen ja puitteet Pörssitalolla anoivat sille lisäsäväyksen. Henkilöstönedustajina toivomme kumppanuussopimuksen näkyvän kaikessa toiminnassamme Ekhvan arvojen mukaisesti.

*Katja Laitinen, pääluottamusmies*

*Mirva Mielonen, työsuojeluvaltuutettu*

Kumppanuus on mukava sana. Minulle tulee siitä mieleen pitkäaikainen tuttavuus, joka on tasa-arvoista ja vastavuoroista. Kumppanit luottavat toisiinsa, arvostavat toisiaan, auttavat ja tuntevat vastuuta toisistaan. Kumppanuus luo turvaa; siinä annetaan ja saadaan, se kestää myös karikot. Kumppanit saavat yhdessä aikaan enemmän kuin yksin.

Ekhvan kumppanuussopimukseen kirjattuihin toimenpiteisiin – Luomme luottamusta, Varmistamme tiedonkulun, Toimimme yhteisten raamien puitteissa, Muodostamme yhteistä tilannekuvaa, Pelaamme samaan maaliin – on koottu juuri niitä asioita, joilla kumppanuutta voidaan rakentaa.

Meillä TYMissä kumppanuussopimuksen teemat on päätetty ottaa työstettäväksi yhdessä Mitä kuuluu -kyselyn ja Pulssi-kyselyn perusteella sovittujen toimenpiteiden kanssa. Kumppanuussopimuksessa mainitut toimenpiteet tukevat työhyvinvointia ja työhyvinvointi puolestaan tukee yhteisiin tavoitteisiin ja arvoihin sitoutumista.

Yhtenä konkreettisenä toimenpiteenä meillä on jo työpaikan taukokuoneeseen muokattu ja tulostettu seinätauluiksi kumppanuussopimuksen toimenpiteet. Ne toimivat hyvin myös työpaikan yhteisinä pelisääntöinä.

Aito kumppanuus on arvokas asia, se on vaikea saavuttaa, mutta siihen kannattaa panostaa.



*Tuula Kähäri, toimintayksikön esihenkilö*

*TYM (Työllistymisen monialaisen edistämisen yhteistoimintamalli),  
työikäisten sosiaalipalvelut*

## Työyhteisöviestintä

Mahdollistimme henkilöstölle vuonna 2024 erilaisia ja eri tasoisia osallistumisen ja vaikuttamisen paikkoja ja tilaisuuksia. Monikanavaisuudella ja tilaisuuksien aika-  
tauluilla halusimme huomioida erilaista työtä tekevien mahdollisuudet osallistua. Toteutimme muun muassa organisaatiotasoiset etänä järjestetyt ja tallennetut **henkilöstöinfot** kerran kuukaudessa hyvinvointialuejohtajan luotsaamana yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, joissa oli mahdollisuus esittää kysymyksiä ja tuoda omia näkemyksiä kuuluviin ajankohtaisista asioista. Lisäksi omaan työhön vaikuttamista pyrittiin mahdollistamaan yksiköissä niin **jatkuvan parantamisen toimintamallein** kuin esimerkiksi **onnistumiskeskusteluiden** keinoin.

Vastaanotimme uudet työntekijät Etujoukkue-hengen mukaisesti **tervetuliaistilaisuuksissa**, joissa hyvinvointialueen johto tapasi työntekijöitä ja kuuli heidän odotuksistaan meillä työskentelylle. Vuonna 2024 tilaisuuksia pidettiin kaikkiaan neljä kertaa, joista jokaiselle osallistui parikymmentä uutta työntekijäämme. Tulevaisuudessa järjestämme yleisperehdytyksen mukaisia tilaisuuksia joka toinen kuukausi, jotta mahdollisimman moni pääsee jatkossakin mukaan. Henkilöstöä johtoryhmä tapasi myös **työkyläilyiden** merkeissä yhdeksän kertaa, jolloin he jalkautuivat eri yksiköihin tutustumaan työntekijöidemme arkeen. Työntekijöidemme kokemuksia kartoitettiin lisäksi vuonna 2024 kaksi kertaa Mitä kuuluu -henkilöstökyselyn avulla, jonka tuloksia yksiköt pääsivät hyödyntämään osana kehitystyötään.

### Anna ja Leevi ilahtuivat perehdytyksestä

Fysioterapeutti Anna ja ravitsemusterapeutti Leevi osallistuivat tervetuliaistilaisuuteen marraskuussa 2024. He kertoivat, että heidät oli otettu työyhteisössä ilolla vastaan, mikä sujuvoitti työssä aloittamista. Positiivisia kokemuksia kertoivat myös muut osallistujat. Viestimme aktiivisesti sisäisessä sosiaalisessa mediassamme Viva Engagessa työntekijöidemme tunnelmia.

Julkaistu ryhmässä Ekhvaarium



**Routti Roosa**

4. marrask. 2024 • @2

1 jako • Nähty 666 • ...

Pidimme tänään iltapäivällä *Tervetuloa ekhvalaiseksi* -tilaisuuden uusille työntekijöillemme 🙌😊

Fysioterapeutti Anna Ravantti ja ravitsemusterapeutti Leevi Lehtovaara (kuvassa) kerkesivät tauolla kertomaan, että työyhteisö on ottanut heidät ilolla vastaan, mikä on sujuvoittanut töiden aloittamista. Oli ilahduttavaa kuulla, kuinka hyvin myös muut uudet työntekijämme oli otettu vastaan yksiköissä ja kuinka hienosti heitä oltiin perehdytetty uusiin työtehtäviin. Kiitos siis esimerkillisille perehdyttäjille ja kiitos myös uusille työkavereillemme aktiivisesta osallistumisesta tilaisuuteen! 🥰



Kirjoita kommentti

Työyhteisö- ja esihenkilöviestintää kehitimme viestintäkäytänteitä selkeyttämällä yksiköiden arkeen soveltuviksi ja monikanavaisuutta hyödyntäen. Esimerkiksi esihenkilöille kohdennettua viestintää selkeytimme niin, että ajankohtaiset ohjeet esihenkilötyöhön viestimme **Teamsin Johtotähti-kanavalla**, jolloin tiedon hyödyntäminen ja vuorovaikutteisuus mahdollistuu.

Vuonna 2024 otettiin käyttöön koko organisaatiomme tasolla **Viva Engage**, joka toimii sisäisen sosiaalisen median alustana. Alusta mahdollistaa matalan kynnyksen viestimisen läpi organisaatiomme. Viva Engageen avattiin käyttöön **Kysy & vastaa -foorumi** nopeiden ja ajantasaisten kysymysten ratkaisemiseksi avoimessa keskusteluympäristössä. Myös yhteisöllisyyden rakentaminen on mahdollista eri yhteisöjen kautta Viva Engagessa. Tällaisia yhteisöjä on jo esimerkiksi esihenkilöille ja uusille työntekijöille, mutta myös työsuhdepyöräilijöille ja kirppistelijöille. Tavoitteena on, että tulevana vuosina työyhteisöviestinnän kanavien kautta myös erityisesti Etujoukkuelaisuus vahvistuu.



## Esihenkilötyön ja johtamisen tuki

Tuemme esihenkilö- ja johtamistyön onnistumista ja jatkuvaa parantamista tarjoamalla niin vapaaehtoisia kuin velvoittavia koulutus- ja valmennuspalveluita, asiantuntijakumppanuuden tukea, onnistumiskeskustelu- ja 360-arviointimallit, vertaisoppimisen ja -tuen foorumeja sekä mahdollisuuksia työnohjaukseen. Eri sisältöisiä Ekhvan johtamisen ideologiaa vahvistavia esihenkilö- ja johtamistilaisuuksia toteutettiin arjen työn vahvistamiseksi systemaattisesti eri menetelmin läpi vuoden.



## Velvoittavat esihenkilötilaisuudet

Kaikille velvoittavia yhteisiä johtamisen **On Ramp -valmennuspäiviä** toteutettiin sekä keväällä että syksyllä 2024 suunnitellusti kaksi samansisältöistä kertaa. Uusille esihenkilöille toteutettiin perehdytyksen vahvistamiseksi oma päivä sekä kaksi laajempaa päivää kaikille esihenkilöille johtoryhmän luotsaamana. Osallistujien antaman palautteen perusteella tilaisuudet tuottivat lisäarvoa esihenkilö- ja johtamistyölle keskiarvolla 4,9 (asteikko 1-6). Vastaavat päivät toteutetaan vuosittain, ja ne ovat velvoittavat johtamisen laadun systematisoimiseksi.

**Esihenkilöiden karttapäivät** toivat linjajohdon yhteisten tavoitteiden ja avaintulosten äärelle kolme kertaa vuodessa. Karttapäivillä käytiin läpi seuraavan sesongin tavoitteet sekä retrottiin edellisen kauden onnistumisia ja edistettäviä toimenpiteitä, mikä on osa jatkuvan parantamisen ideologiaamme.

## Vapaaehtoiset esihenkilötilaisuudet ja asiantuntijoiden kumppanuus

Yhteisissä palveluissa työskentelevät asiantuntijat toimivat **kumppaneina linjajohdolle** kaikissa johtamisen osa-alueissa ja kysymyksissä arjen tukena. Tukea annettiin niin yksilö- kuin ryhmätapaamisissa ja erilaisissa työyksikön tilaisuuksissa tarpeen mukaan.

Esihenkilöille järjestettiin noin 100 **sisäistä koulutusta**.

HR toteutti 41 **valmennusfoorumia** ajankohtaisista ja strategista henkilöstöohjelmaa toteuttavista aiheista yhteistyössä yhteisten palvelujen muiden

asiantuntijoiden kanssa. Tilaisuuksiin osallistui vuoden aikana keskimäärin 30 osallistujaa/tilaisuus. Osallistujien antaman palautteen perusteella tilaisuudet tuottivat lisäarvoa esihenkilö- ja johtamistyölle keskiarvolla 4,9 (asteikko 1–6).

”Olen kokenut, että omalta osaltani olen saanut aina tarvittaessa hyvän tuen HR:n kaikista yksiköistä. Omassa työssäni palvelussuhde asioihin liittyvä asiantuntijatuki on erittäin tärkeää, sekä tietysti henkilöstön työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitoon tarvittava tuki.

HR tarjoaa myös hyviä esihenkilökoulutuksia ja infoja. Olen myös kokenut erittäin arvokkaaksi sen, että HR-kutsuu meitä välillä mukaan erilaisiin kehittämistyöpajoihin, joissa aiheena on ollut mm. HR-palvelujen kehittäminen, henkilöstön palkkauksen kehittämiseen liittyvät asiat jne. On hienoa, että asioita kehitetään yhdessä usean eri toimialan kanssa ja näin erilaiset tarpeet ja näkemykset tulevat laajasti huomioitua. Yhteisen kehittämisen lisäksi, tulee samalla verkostoitua myös muiden ekhvalaisten kanssa. Myös uusi Pulssi-kysely vaikuttaa erittäin hyvältä työkalulta, jonka avulla voi seurata tiimin työhyvinvointiin liittyviä asioita ja reagoida mahdollisiin muutoksiin nopeasti.”

*Oona Kokkonen, palvelupäällikkö, toimistopalvelut*

Työsuojelun kumppanuuden uudistuksina kehitettiin ja pilotoitiin **sopimisen malli** tueksi työyhteisöjen ristiriitatilanteiden selvittelyyn sekä **uudistettiin sisäilma-prosessi** ohjaamaan ja tukemaan esihenkilöiden roolia kiinteistötekniisten haasteiden selvittelyssä. **Riskiarviointi laajennettiin ammattiryhmäkohtaiseen tarkasteluun** tehtäväkohtaisten riskien esiin nostamiseksi ja tueksi työhyvinvoinnin kehittämisessä. Esihenkilöiden työsuojeluosaamista ja ymmärrystä työsuojeluvastuista vahvistettiin **koulutusten ja viestinnän kautta**.

Keskeinen uudistus vuonna 2024 oli **yhteisen raportointialustan kehittäminen** PowerBI-ympäristöön. HR-raportointikokonaisuus valmistui käyttöön loppuvuodesta 2024 esihenkilö- ja johtamistyön tueksi kooten keskeisimmät henkilöstöjohtamisen ja siihen liittyvät talouden raportit helpommin saataville. Muun muassa

sairauspoissaolojen tavoitekohtainen seuranta mahdollistui tätä kautta uudelleen. Tavoitteena oli luoda HR-dataa monipuolisesti kuvaava mittaristo ja selkeä visuaalinen näkymä, jonka avulla esihenkilöt, johto ja eri asiantuntijat voivat ennakoida henkilöstövoimavarojen tarpeita organisaation näkökulmasta aiempaa ketterämmin. Valmennukset ja raporttinäkymän kehittäminen jatkuvat vuonna 2025 toimialueille ja muotoillen niitä sisäisten asiakkaiden tarpeiden mukaan.

### **Viestinnän pelipaikat kuntoon**

Viestinnän ja ohjeiden löytämisen selkeyttämiseksi vuonna 2024 kehitettiin **Johtotähti-konsepti**, jossa avattiin esihenkilöille oma viestinnällinen ja ohjeet sisältävä Teams-tiimi. Käytämme sitä ensisijaisena kanavana esihenkilöviestintään linjajohdon viestinnän tukena. Näin varmistamme, että johtamistyöhön liittyvä keskustelu, ajantasaiset ohjeet ja tuki löytyvät yhdestä foorumista. Samalla aloitettiin muotoilemaan visuaalista ja perehdytyksessä hyödynnettävää Johtotähti-intraa, joka valmistuu keväällä 2025.

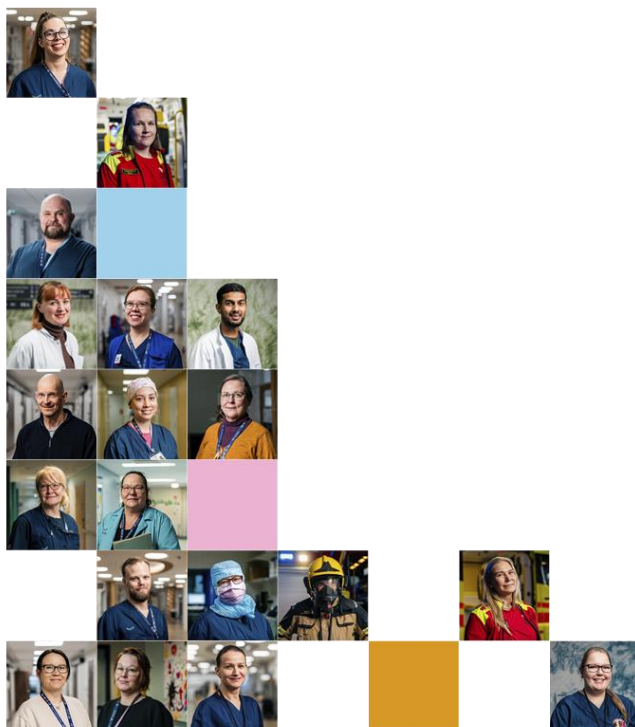
### **Vertaisoppiminen ja tuki**

Kokemuksellista oppimista tuettiin vuonna 2024 avaamalla **esihenkilöiden oma sisäisen sosiaalisen median kanavan** Viva Engagessa, mikä mahdollisti osaamisen ja tunnelmien jakamista, tarinoiden ja vinkkien kerrontaa ja esihenkilöiden arjen tutuksi tekemistä kollegoille. **Esihenkilöiden vertaismentorimallia** pilotoitiin testihenkilöiden kanssa muotoillen, ja malli otetaan käyttöön keväällä 2025 systemaattisesti koko esihenkilöstölle. Vapaaehtoiset eri johtamisen teemoja yhteen kokoavat **esikuntaklubit** kokoontuivat henkilöstöjohtajan johdolla 7 kertaa vuonna 2024. Palaute osallistujilta on ollut innostavaa, sillä pienryhmässä tapahtuva keskustelu ja uuden oppiminen ovat mahdollistuneet osin hektisen arjen tueksi. Myös hyvinvointialuejohtajan **Lukupiirit** kokoontuivat vuoden aikana kerran kuukaudessa keskusteluttaen johtamistyön kirjallisuuden äärellä.

**Palaute- ja arviointikäytäntöjä** kehitettiin esihenkilö- ja johtamistyön tueksi laajentamalla ja muotoilemalla 360-arviomallia laajentamisella ja muotoilulla, mikä mahdollisti entistä paremmin johtotyön kehittämisen vastaamaan Etujoukkueen ideologiaa.

Haluamme laajentaa tätä 360-arvion käyttöä koskemaan kaikkia esihenkilöitä. Näin varmistumme siitä, että saamme laajan ja ajantasaisen palautteen, jolla voimme arvioida johtamis- ja esihenkilötyön onnistumista yhdessä työntekijän itsensä kanssa. Analyysi on esihenkilölle itselleen vuosittainen, hyvä tuki työnsä kehittämässä.”

*Nina Holopainen, henkilöstöjohtaja*





## Palkitseminen

### Arvot palkitsemisen perustana

Haluamme juhlia onnistumisista yhdessä ja antaa tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Sen vuoksi meillä on yhteinen palkitsemismalli koko henkilöstölle, joka koostuu laajasti sekä aineellisista että aineettomista palkitsemisista.

Vuonna 2024 aineellisista palkitsemisista voidaan erityisesti nostaa esiin **Vuoden onnistujien -palkinnot**, jotka tekivät näkyväksi Etujoukkuelaisten onnistumiset arvojen mukaisessa toiminnassa. Vuonna 2024 palkinnot jaettiin neljän eri Ekhvan arvoihin perustuvien kategorioiden mukaan (Vuoden turvaaja, Vuoden uskaltaja, Vuoden vastaaja ja Vuoden välittäjä), joihin koko henkilöstö sai ehdottaa onnistujia työnantajan äänestyskyselyssä. Ehdotuksia tuli kaikkiaan huimat 230 kappaletta, joista lopulliset voittajat valittiin lopulta yhteistyöraadin kesken.

Vuoden onnistujat olivat hyvin otettuja saamastaan huomiosta:

”Arvostan suuresti saamaani Vuoden uskaltaja -valintaa ja koen merkityksellisenä sen, että ammattitaitoani on arvostettu ja minuun on luotettu, vaikka muutokset ja uudet linjaukset ovat ajoittain aiheuttaneet epävarmuutta ja kenties stressiäkin. Erityisen hyvälle tuntuu maininnat siitä, että oma henkilöstö on kokenut minun arvostavan heidän työtään ja tehneet sitä enemmän näkyväksi.”

*Vuoden uskaltaja Heli Heltimoinen,  
sosiaalityöntekijänä lapsiperhesosiaalityö*

Voittajien lisäksi myös muut ehdotuksia saaneet ekhvalaiset olivat hyvin otettuja siitä, että heidän työpanoksensa oli huomattu työyhteisössä. Kyselyn vastaukset toivatkin iloa monen arkeen vuoden pimeimpinä päivinä marraskuussa.

Muistamiset jaettiin Vuoden onnistujille loppuvuonna tunnelmallisessa **Meijän juhlassa**, jossa muistettiin myös pitkään palvelleita Etujoukkuelaisia. Juhla järjestetään vuosittain 20, 30 ja 40 vuotta palvelleille, Vuoden onnistujille ja muille

onnistumisista palkittaville ammattilaisillemme, mikä on osa arvojemme mukaista palkitsemista.



*Kuva: Meijän juhla 2024, kuvaaja: Mikko Nikkinen*

Pitkään palvelleet olivat 20, 30 ja 40 vuotta Ekhvalla ja sen edeltäjissä työskennelleet työntekijät. Myös eläköityviä Etujoukkuelaisia muistettiin pitkin vuotta erillisillä muistamisilla. Vuonna 2024 muistamiset toteutettiin Kiitoskaupan lahjakorttivalikoiman kautta, joiden arvot olivat seuraavat:

- 20 vuotta: 160 € +alv.
- 30 vuotta: 240 € +alv.
- 40 vuotta: 300 € +alv.
- Eläkelahja: 120 € +alv.
- Vuoden onnistuja: 99,90 +alv.

**Palkittavien määrä 2024**

| Vuoden onnistujat  | 20 vuotta palvelleet  | 30 vuotta palvelleet | 40 vuotta palvelleet | Eläköityneet          | Yhteensä                     |
|--------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------------------|
| 4 (hlöä)           | 99 (hlöä)             | 33 (hlöä)            | 25 (hlöä)            | 106 (hlöä)            | <b>267 (hlöä)</b>            |
| 399,60 € (veroton) | 15 840,00 € (veroton) | 7 920,00 € (veroton) | 7 500,00 € (veroton) | 12 720,00 € (veroton) | <b>44 379,60 € (veroton)</b> |

Muita aineellisia palkitsemisia olivat muun muassa monipuoliset **henkilöstöedut**, jotka tukivat Etujoukkuelaisten hyvinvointia. Henkilöstöetuuksia hyödynnettiin aktiivisesti vuoden 2024 aikana niin ePassin kuin työsuhdepolkupyörän kautta. EPassin käyttöaste oli yli 90 % henkilöstöstä.

| ePassi                        | Etua saaneet | Etua käyttäneet | Käyttöaste %/hlö | Käyttöaste (EUR) | Käytetty (%/EUR) |
|-------------------------------|--------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Yhteensä</b>               | 5 822        | 5 285           | 91 %             | 725 000          | 89 %             |
| <b>Liikunta/kulttuuri</b>     | 5 822        | 4 606           | 80 %             | 545 000          | -                |
| <b>Hyvinvointi (hieronta)</b> | 5 822        | 1 847           | 32 %             | 180 000          | -                |

Työsuhdepolkupyöräilijöitä oli 1.1.2024–31.12.2024 aikana yhteensä 788 henkilöä. Pyöräilyn on koettu lisänneen myönteisiä vaikutuksia henkilöstön kokemuksissa. Pyöräily on sujunut myös yleiskokemusten perusteella turvallisesti, sillä työmatkapataturmien määrän ei ole havaittu lisääntyneen merkittävästi työsuhdepolkupyöräedun saamisen myötä (HaiPro-työtapaturmatilasto, 2024).

Pyöräilyedusta tehtiin vuonna 2024 vaikuttavuuden arviointia terveydenhoitaja-opiskelijoiden kehittämistehtävänä yhteistyössä LAB-ammattikorkeakoulun kanssa. Lue juttu tästä: [Polkupyöräedun vaikutus työmatka-aktiivisuuteen ja hyvinvointiin Etelä-Karjalan hyvinvointialueella | LAB Open](#)

*”Työsuhdepyörän käyttöönotto on lisännyt merkittävästi työstä palautumista. Liikunta on erittäin hyvä keino palautua heti työvuoron jälkeen. Se on myös lisännyt viireystilaani sekä helpottanut stressiä.”*

(Lähde: Hyypiä, A., Kilpeläinen, L., Väänänen, M. & Westerlund, D. & Imeläinen, S. 2024. Polkupyöräedun vaikutus työmatka-aktiivisuuteen ja hyvinvointiin Etelä-Karjalan hyvinvointialueella. LAB Pro. Viitattu 28.2.2025. Saatavissa: <https://www.la-bopen.fi/lab-pro/polkupyoraedun-vaikutus-tyomatka-aktiivisuuteen-ja-hyvinvointiin-etela-karjalan-hyvinvointialueella/>)

Sen lisäksi, että osoitimme Ekhvalla arvostusta työntekijöitämme kohtaan aineellisesti palkitsemalla, hyödynsimme monipuolisesti myös **aineettomia palkitsemiskeinoja** motivoidaksemme työntekijöitämme sekä sitouttaaksemme heidät Etujoukkuelaisiksi.

Aineettomien palkitsemiskeinojen osalta Ekhvalla panostettiin vuonna 2024 erityisesti vaikuttamismahdollisuuksien ja palautteen antamisen sekä saamisen kehittämiseen. Hyviä esimerkkejä olivat henkilöstön kyselytunnin toteutuminen keran kuussa hyvinvointialuejohtajan luotsaamana yhdessä henkilöstön edustajien kanssa sekä sisäiseen sosiaaliseen mediaan, Viva Engageen, käyttöön otettu **Kysy & vastaa -foorumi** nopeiden ja ajantasaisten kysymysten ratkaisemiseksi avoimessa keskusteluympäristössä. Lisäksi käytössä olevan PosiPro -järjestelmän kautta annettiin vuonna 2024 **onnistumisista oppimista tukevia ilmiantoja** 1290 kpl, jotka käsiteltiin työyhteisöissä. Vuonna 2025 aineettomista palkitsemiskeinoista erityisesti kehittymismahdollisuudet vahvistuvat käyttöönotettavien esihenkilöiden mentori- ja koko henkilöstön konkarivalmennusmallien myötä.

Ekhvan onnistumisilmoitusten määrä aihealueittain 2024 (lähde HaiPro-järjestelmä, PosiPro-ilmoitukset):

| Aihe, josta ilmoitus jätettiin | Määrä, kpl |
|--------------------------------|------------|
| Yhteistyö                      | 1015       |
| Työskentelytapa                | 938        |
| Sosiaaliset taidot             | 677        |
| Asenne                         | 995        |
| Muu                            | 65         |

## **Ulkoinen työnantajamarkkinointi**

### **Etujoukkueen olemus**

Etujoukkue on Ekhvan uusi työnantajamarkkinoinnin ja organisaatiokulttuurin kattoteema. Kattoteeman suunnittelu lähti käyntiin keväällä 2024, jolloin pohdittiin työnantajamarkkinoinnille yhteistä nimeä, visuaalista ilmettä ja erottautumistekijää. Keskeistä Etujoukkueessa on, että se on enemmän kuin pelkkä markkinoinnin kattoteema. Etujoukkue on osa organisaatiokulttuuriamme. Tuomme Etujoukkueen turvin esille yhteisöllistä arkeamme ja pyrkimystä jatkuvaan parantamiseen. Etujoukkue on joukkue, johon halutaan liittyä ja kuulua.

### **Millaista on kuulua Etujoukkueeseen?**

- Toimimme arvojemme mukaisesti: mie vastaan, mie välitän, mie uskallan, mie turvaan.
- Toimintamme ydin on jatkuva parantaminen.
- Arvostamme kaikkia ammattilaisia oman työnsä parhaina asiantuntijoina. Luotamme siihen, että jokainen henkilö ja tiimi haluaa onnistua työssään.

Etujoukkueen toiminta näkyy päivittäisissä kohtaamisissa, johtamisessa sekä yhteisessä kehittämisessä. Luomme Etujoukkueessa avointa ja osallistavaa ilmapii-riä, jossa keskustelu on rehellistä ja läpinäkyvää. Tiedonkulku on avointa ja aktiivista, ja henkilöstö otetaan mukaan päätöksentekoon varhaisessa vaiheessa.

Etujoukkueen visuaalinen ilme ja kulttuuri heijastuvat kaikessa toiminnassamme, oli kyse sitten sisäisestä viestinnästä, rekrytoinnista tai ulkoisesta markkinoinnista. Tavoitteenamme on vahvistaa positiivista työnantajamielikuvaa ja houkutella parhaita osaajia joukkoomme. Katseemme on vahvasti tulevaisuudessa, jossa rakennamme Etujoukkueesta entistäkin vahvemman ja menestyksikkäämmän yhteisön. Etujoukkue onkin edelläkävijöiden yhteisö. Olemme monessa asiassa valtakunnallisestikin suunnannäyttäjiä ja palkittuja ammattilaisia.

## **Kuinka meistä tuli Etujoukkue?**

Etujoukkueen tarina lähti liikkeelle HR-tiimin ja viestinnän yhteistyöstä, jossa etsittiin, niin sisäiseen kuin ulkoiseen viestintään kattoteemaa, joka nivoo erilliset projektit ja kampanjat yhteen. Yhteisissä työpajoissa organisaation strategiaankin kirjattu tavoite, jossa työntekijämme ovat Suomen onnellisimpia työntekijöitä, sai kannatusta. Työpaja työskentelyssä brändikouluttaja Sami Lanun johdolla kattoteema syveni ja rinnalla arjessa kulkevat teemat kuten työntekijäkokemus, hyvä johtaminen, arvostava työyhteisö, organisaatiokulttuuri sai nimen: Etujoukkue. Meillä on hyvä tiimi, joukkue, johon on etu kuulua. Olemme myös edelläkävijöitä, ja tulevaisuudensuunnannäyttäjiä.

Etujoukkue sai mainostoimiston käsissä muutamia eri vaihtoehtoja visuaalisen toteutuksen osalta. Samalla työryhmä pohti sanoitusta, kuinka meitä olisi hyvä tuoda esille. Koko organisaation yhtenäinen ja yhteinen ilme luo meistä positiivista työnantajamielikuvaa ja lisää tunnettuutta samalla taklaten työvoiman saatavuuden haasteita. Halusimme myös erottautua muista hyvinvointialueista mieleenpainuvalla teemalla.

Työryhmä päätyi useiden vaihtoehtojen jälkeen siihen, että Etujoukkue-konseptin sanoituksessa hyödynnetään oivaltavasti positiivisia miellelyhtymiä urheilun ja liikunnan maailmasta. Etujoukkueen visuaalisessa ilmeessä halutaan kertoa kaikista meistä, arjen tekijöistä, siksi kuvissa onkin ainoastaan esillä omaa henkilöstöämme. Tavoitteena on, että viestinnästämme tulee tunne, että ”tässä joukkueessa minä haluan olla mukana”. Mainoksissamme somessa, erilaisissa diginäytöissä kaupunkien keskustoissa, oppilaitoksissa ja tienvarsilla, lehdissä, ja tapahtumissa tuodaan esille henkilöstöämme avainpelaajina, koska jokainen työntekijämme on avainpelaaja omassa tehtävässään.



## Etujoukkueen markkinointi ja ns. iso lähtö

Etujoukkueen ilmettä tuodaan esille niin rekrytointimarkkinoinnissa, intrassa kuin www-sivuillamme. Etujoukkueen markkinointi koostuu useammasta palasesta:



Halusimme saada markkinoinnille näyttävän alun, ja sovimme markkinoinnin aloituspäivämääräksi 16.12.2024. Tätä niin sanottua isoa lähtöä varten suunnittelimme:

- Flashmobin: [Me olemme Etujoukkue!](#)
- Useita suuria diginäyttöjä Helsingistä, Tampereelta, Turusta, Kuopiosta ja Jyväskylästä
- Laaja näkyvyys sosiaalisessa mediassa
- Tiedote: [Me olemme Etujoukkue](#)

Näyttävä alku toi meille piikin kävijämäärissä www-sivuille ja sosiaaliseen mediaan. Lisäksi Etujoukkueesta uutisoivat mm. [Etelä-Saimaa](#) ja [Mediuutiset](#). Saamamme palaute niin ulkoisesti kuin sisäisestikin on ollut pääsääntöisesti positiivista. Ison lähdön jälkeen markkinointia on toteutettu systemaattisesti useissa eri kanavissa ammattiryhmäkohtaisten suunnitelmien mukaan. Markkinointi ja työnantajamielikuvan luominen on pitkäjänteistä työtä, mutta uskomme työn tuottavan meille ennistä enemmän potentiaalisia ja laadukkaampia työnhakijoita.



## Työhyvinvoinnin tukitoimet

**Työkykyjohtamisen ohjausryhmätointaa** toteutettiin suunnitellusti vuoden 2024 aikana. Työkykyjohtamisen tilannekuvaa raportoitiin organisaatio- ja toimialuetasoilla yhteistoiminnallisissa ohjausryhmissä, joissa työkykyyn ja ko. toiminta-alueiden ilmiöihin etsittiin ratkaisuja yhdessä työkykyasiantuntijoiden, linjajohdon, pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen, työeläkevakuuttajan (Kevan) ja työterveyshuollon (Terveystalon) kanssa. Työkykyjohtamisen konseptia kehitettiin yhdessä johdon kanssa palvelemaan vielä enemmän ratkaisukeskeistä keskustelua toimenpiteiden löytämiseksi.

Vuonna 2023 kilpailutettujen työterveyshuoltopalvelujen uuden sopimuksen mukaisen kehityksen seuranta ja ennakointi tapahtui ohjausryhmätyöskentelyssä, joka toteutui suunnitellusti vuonna 2024. Vuoden aikana vahvistettiin **työterveyden kanssa käytävää vuoropuhelua** välittömien tukitoimien löytämiseksi sairauspoissaolojen voimakkaan kasvun pysäyttämiseksi ja esihenkilöyhteistyön parantamiseksi. Tähän osaltaan vastasi Kevan osarahoittamana hanke, jonka tarkoituksena oli työterveysyhteistyön vaikuttavuuden sekä kustannustehokkuuden lisääntyminen. Hanke vastasi osaltaan talouden sopeutustoimiin ja sen avulla etsittiin vaikuttavia ratkaisuja sairastavuuden ja työterveyshuollon kustannuksiin, sekä erityisesti työkykyisyyden edistämiseen. Hankkeeseen liittyen pidettiin työpajoja muun muassa työterveyshuollon kustannuksiin, raportointiin ja tiedolla johtamiseen liittyen. Kumppanina hankkeessa toimi KOHO Consulting Oy. Hanke jatkuu kesään 2025 saakka.

Työterveyshuollon kanssa suunniteltiin 1.5.2024 alkaneen sopimuskauden myötä **uusien tukimuotojen** mahdollista käyttöönottoa. Yhtenä työkaluna esihenkilöiden työkykyjohtamisen tueksi sovittiin, että alkuvuodesta 2025 käynnistetään mm. työterveyshuollon toteuttamat esihenkilötapaamiset/soitot. Tapaamisten tavoitteena on työterveysyhteistyön syventäminen, sairauspoissaolojen hallinta ja esihenkilötyön tukeminen työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa.

Vuonna 2023 aloitettua yhteistyötä jatkettiin myös vuonna 2024 Kestävää työelämää -hankkeessa Kevan kanssa **Pulssi-kyselyn kehittämiseksi** nopeampaan työhyvinvoinnin seurantaan ja edistämiseen sekä **PowerBI -tiedolla johtamisen alustan kehittämiseksi** työkykyjohtamisen tueksi. Tiedolla johtamisen tueksi ja työhyvinvointitoimenpiteiden edistämiseksi toteutettiin lisäksi Työterveyslaitoksen **Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely** sekä alkutalvesta että loppusyksystä 2024. Löydät lisätietoa kyselystä kohdasta *Mitä meille kuuluu?*

Työyhteisöjen vuorovaikutushaasteiden tueksi kehitettiin ja otettiin käyttöön **sopimisen malli**, jota pilotoitiin 10 yksikössä eri toimialueilla vuoden 2024 aikana. Esimerkiksi Mitä kuuluu? -kyselyn tulosten ja työturvallisuusilmoitusten mukaiseen korkeaan asiakasväkivallan uhan kokemukseen vastattiin kouluttamalla LAB-ammattikorkeakoulun kanssa **20 uutta sisäistä kouluttajaa** (nyt yhteensä 33 kouluttajaa) vahvistamaan henkilöstön ennakoivaa ja tilannekohtaista osaamista. Uhka- ja vaaratilannekouluttajien määrää lisätään edelleen vuonna 2025. Sisäisiä kouluttajia tavataan työsuojelun toimesta säännöllisesti, jotta vertaisoppiminen ja osaaminen vahvistuvat.

**Viestintää** Ekhvan omasta defusing-toiminnasta lisättiin tietoisuuden vahvistamiseksi ja jälkipurkutoiminnan hyödyntämiseksi kuormittavien tilanteiden purkamisessa työhyvinvoinnin tukitoimena. Viestinnän lisäksi **sisäisten defusing-ohjaajien verkostotapaamisia** järjestettiin säännöllisesti toiminnan tukemisessa ja kehittämisessä.

Osallisuutta vahvistettiin pitkin vuotta erilaisin työpajoin ja kyselyin. Esimerkiksi työntekijöistä koostuva **henkilöstölähettiläiden ryhmä** kokoontui neljä kertaa keskustelemaan arjen työhyvinvoinnin havainnoista toimialueilta sekä arvioimaan henkilöstöohjelman painopisteiden toteutumista ja esittämään kehitysehdotuksia. Lisäksi toteutettiin kuukausittaiset henkilöstön kyselytunnit hyvinvointialuejohtajan luotsaamana vuoropuhelun edistämiseksi ja matalan kynnyksen kysymysten mahdollistamiseksi.

Työsuojelun yhteisen työpaikan määritelmän mukaista **yhteistä toimintaa tehostettiin** vuoden 2024 aikana Ekhvan, HUS Diagnostiikkakeskuksen ja Saimaan Tuki-palvelut Oy:n kesken. Tarkoitus oli rakentaa **verkosto**, jotta yhteinen viestintä

työpaikan terveellisten ja turvallisten olojen takaamiseksi olisi yhtenäinen ja mahdollisimman tehokas. Yhteisen työpaikan hengessä järjestettiin myös HR:n ja hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen ammattilaisten yhteistyönä Ekhvan ja HUS Diagnostiikkakeskuksen henkilöstöjen yhteinen **hyvinvointimittaus tapahtuma**. Tarjolla oli maksuttomia kehonkoostumus- ja puristusvoimamittauksia ilman ajanvarausta 13 kertana ympäri maakuntaa oman hyvinvoinnin edistämiseksi ja tietoisuuden kasvattamiseksi omasta terveydestä.

Vuonna 2024 otettiin myös käyttöön Työterveyslaitoksen **Mielenterveyden työkalupakin** maksuttomat työkalut ja materiaalit oman työhyvinvoinnin kartoittamiseen, palautumiskäytäntöjen kehittämiseen, työyhteisön muutostilanteisiin sekä esihenkilötyön tueksi. Mielenterveyden työkalupakin työkalujen avulla työyhteisöt rakensivat mielen hyvinvointia tukevaa inhimillistä työkulttuuria. Myös työsuojelutiimissä perehdyttiin työkalupakin sisältöön työsuojelu- ja esihenkilötyön tueksi.

”Työpaja auttoi tunnistamaan tärkeimmät sisäiset ja ulkoiset yhteistyötahot. Lisäksi se ohjasi pohtimaan ja sopimaan konkreettisia tapoja, joilla yhteistyötä tahojen välillä voitaisiin parantaa.”

*Piia Lindström, toimintayksikön esihenkilö*

Lue lisää Työterveyslaitoksen sivuilta: [Työkalut opettivat yhteistyötä ja toisen työn arvostamista – tarina Etelä-Karjalan hyvinvointialueelta kotihoidon yksiköstä](#)

Esihenkilöiden tiedolla johtamista tukivat työkykyjohtamisen **Sirius HR -järjestelmä** sekä **työkykyasiantuntijoiden konsultatiivinen rooli**. Työkykyasiantuntijoiden palvelua kehitettiin vahvistamalla KEVA-yhteistyötä sekä kouluttamalla esihenkilöille varhaisen välittämisen ja työkyvyn tuen toimintamalleja tehostetusti.

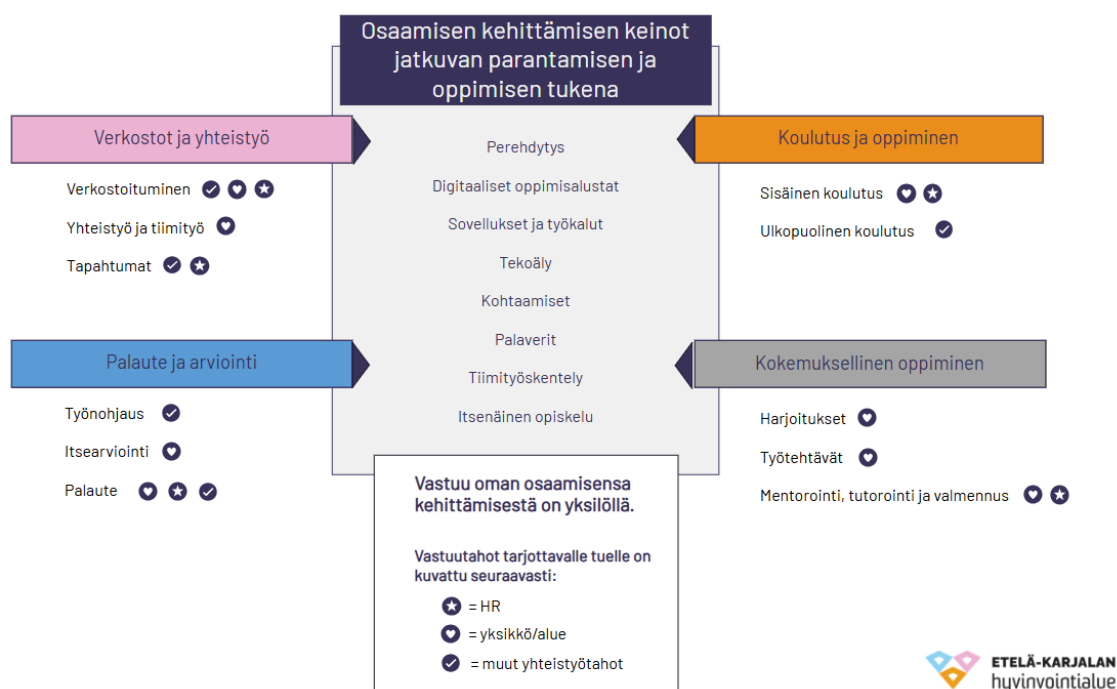
Työyhteisöjen moninaisuus nostettiin tärkeäksi huomioitavaksi teemaksi, jonka valmistelutyö aloitettiin vuonna 2024. Moninaisuutta edistävät ja huomioivat toiminnot tullaan päivittämään osaksi Ekhvan toimintamalleja ja ohjeita vuonna 2025.

Kooste tukitoimista, joita kohdennettiin tarkemmin koko henkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle vuonna 2024:

| KOKO HENKILÖSTÖ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ESIHENKILÖT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | KESKI- JA YLEMPIJOHTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Vierailut yksiköissä (työntekijätuki + esihenkilötuki)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Työkykyasiantuntijat:</i> Työkykyjohtamiseen liittyvien asioiden ker-<br/>taus koko henkilöstölle,<br/>mm. varhainen välittä-<br/>minen, yhteisneuvot-<br/>telu, työkyvyn tukitoi-<br/>met, vastuut ja velvolli-<br/>suudet. Tapaami-<br/>sissa mukana työsuoje-<br/>lutiimin HR-asiantuntija<br/>tarpeen mukaan.</li> <li><i>Työsuojeluvaltuutetut:</i> Työyhteisö- ja vuorovai-<br/>kutustaitoja edistettiin<br/>sparraamalla esihenki-<br/>löitä ja kouluttamalla<br/>työyhteisöjä. Työsuoje-<br/>luvaltuutetut kävivät eri<br/>yksiköissä koulutta-<br/>massa eri aihepiireistä:<br/>työturvallisuus, työhy-<br/>vinvointi, työyhteisötai-<br/>dot sekä työsuojelun<br/>vastuut.</li> </ul> | <p><b>Esihenkilön ja työterveys-<br/>hoitajan Teams-tapaami-<br/>set (esihenkilötuki) alkaa<br/>vuoden 2025 alussa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilön ja vastuu-<br/>työterveyshoita-<br/>jan säännölliset Teams-<br/>tapaamiset.</li> </ul> <p><b>Esihenkilön ja työkykyasi-<br/>antuntijan säännölliset ta-<br/>paamiset (esihenkilötuki)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Säännölliset tapaamiset<br/>/ työkykytunnit esihen-<br/>kilöiden kanssa, aiheina<br/>mm. Siriuksen käyttö,<br/>varhaisen välittämisen<br/>keskustelut ja muut yk-<br/>sikön työkykyasiat.</li> </ul> | <p><b>Työkykyasiantuntija osal-<br/>listuu vastuuyksikön joh-<br/>toryhmään kutsuttaessa<br/>(palvelupääällikkötuki+ esi-<br/>henkilöt)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>TAT-tavoitteiden seu-<br/>ranta, mm. sairauspois-<br/>saolot</li> </ul> <p><b>Työkykyjohtamisen toi-<br/>mialuekohtaiset ohjaus-<br/>ryhmät neljä kertaa vuo-<br/>dessa (ylempijohto + kes-<br/>kijohto)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tilannekatsaus koko<br/>toimialueen työkykyjoh-<br/>tamiseen liittyvistä asi-<br/>oista.</li> </ul> |

## Osaamisen kehittäminen jatkuvan parantamisen mahdollistajana

Meillä on käytössä erilaisia työkaluja jatkuvan parantamisen ja oppimisen tuke-  
miseksi, mikä muodostaa osaamisen kehittämisen kokonaisuuden. Nämä työkalut  
voidaan jaotella toteutettaviksi verkostojen ja yhteistyön, palautteen ja arvioinnin,  
koulutuksen ja oppimisen sekä kokemuksellisen oppimisen kautta.



Kuva: Osaamisen kehittämisen keinot Ekhvalla

Jatkuvan parantamisen mahdollistamiseksi vuonna 2024 osaamista kehitettiin monin eri keinoin. **Koulutuksen ja oppimisen** osalta niin sisäiseen kuin ulkoiseen lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuttiin kaikkien ammattiryhmien osalta yhteensä 5560 palkallista päivää vuonna 2024. Palkattomia koulutuspäiviä vuonna 2024 myönnettiin yhteensä lähes 1500.

Koulutuspäivien seuranta 2024:

| Koulutuslaatu/<br>koulutuslaji     | Palkalliset<br>koulutuspäivät<br>yhteensä | Palkalliset<br>koulutuspäivät/<br>Vakituinen<br>henkilöstö | Palkattomat<br>koulutuspäivät<br>yhteensä | Palkattomat<br>koulutuspäivät/<br>Vakituinen<br>henkilöstö |
|------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Ammatillinen<br/>koulutus</b>   | 4070                                      | 2553                                                       | Ei saatavilla                             |                                                            |
| <b>Luottamus-<br/>mieskoulutus</b> | 191                                       | 150                                                        | Ei saatavilla                             |                                                            |

|                                     |             |             |               |          |
|-------------------------------------|-------------|-------------|---------------|----------|
| <b>Työsuojelukou-<br/>lutus</b>     | 97          | 71          | Ei saatavilla |          |
| <b>Yhteistoiminta-<br/>koulutus</b> | 25          | 18          | Ei saatavilla |          |
| <b>Muu koulutus</b>                 | 1177        | 874         | Ei saatavilla |          |
| <b>Yhteensä</b>                     | <b>5560</b> | <b>3666</b> | <b>1484</b>   | <b>0</b> |

Laajoina osaamisen kehittämisen **strategisina teemoina** olivat vuonna 2024 **tietoturva- ja tietosuojaoosaamisen** päivittäminen uuden kokonaisuuden mukaan, **digitaitojen** (sisältäen asiakas- ja potilastietojärjestelmät) ja kohtaamisen edistäminen uuden digiohjausalan käyttöönottamiseksi, **HR-järjestelmäosaaminen, toiminnan suunnittelu ja seuranta, työhyvinvointi- ja työsuojelu, sekä ammattiosaamisista erityisesti ICF- ja kinestetiikkaosaaminen**. Ko. ammattiosaamisista tarkemmin:

- Vuonna 2024 toteutettiin yhteensä 9 kpl ICF-koulutuksia yhteensä 175 ammattilaiselle eri ammattiryhmistä. ICF-koordinaation tavoitteena oli lisätä ja vakiinnuttaa toimintakykytiedon hyödyntämistä asiakkuuksien hallinnassa.
- Kinestetiikkakoulutukset toteutetaan neljän peruskurssin hankkeena vuosien 2023–2026 aikana. Vuonna 2024 peruskurssille osallistui yhteensä 107 ammattilaista kotihoidon, asumisen, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen osastoilta sekä fysio- ja toimintaterapian alueelta. Nyt koulutettuja on yhteensä 193. Vuonna 2024 toteutettiin myös kaksi (2) syventävää kurssia, joihin osallistui yhteensä 31 ammattilaista em. alueilta.

**Esihenkilö- ja johtamisvalmennukset** olivat lisäksi osaamisen kokonaisuus, josta järjestettiin systemaattisesti yhteensä noin sata sisäistä koulutusta. Näihin lukeutui muun muassa Valmennusfoorumi-tilaisuuksia 41 kappaletta.

Kouluttautumista tuettiin koulutusten lisäksi **verkko-opiskelun** muodossa organisaatiotasoisesti, ja esimerkiksi Moodle-oppimisympäristössä oli noin 3500 aktiivista käyttäjää läpi vuoden. LOVE-tenttejä suoritettiin lähes 10 000 ja yleisperhdytyskurssin suoritti noin 500 henkilöä. Oppiportti-alustalla erilaisia webinaareja katseltiin lisäksi noin 600 kertaa.

**Oppisopimuksia** solmimme vuoden 2024 aikana yhteensä 125 kappaletta. Kehitimme oppisopimusprosessia yhteistyössä yksiköiden ja oppilaitosten kanssa entistä hakija- ja esihenkilöystävällisemmäksi. Lisäksi vahvistimme monipuolista oppilaitosyhteistyötä, huomioiden eri alojen harjoittelumahdollisuudet ja kiinnostavat urapolut jo opintojen alkuvaiheessa. Kansainvälinen näkökulma huomioitiin keskeisenä osana tätä kehitystyötä. Lisäksi **panostimme haastavasti rekrytoivien ammattiryhmien kouluttamiseen** esimerkiksi sosiaalityön opintojen mahdollistamisella yhdessä Etelä-Karjalan kesäyliopiston kanssa, minkä myötä yhdeksän Ekhvan ryhmäläistä jatkoi aineopinnoille vuonna 2024.

Panostimme **opiskelijaohjauksen** laadun parantamiseen. Tämä näkyi muun muassa opiskelijaohjauksen laatukselyä kehittämällä vastaamaan paremmin hyvinvointialueella harjoittelevien opiskelijoiden tarpeita. Harjoittelujaksojen ohjauksen tukemiseksi aloitettiin koulutus hyvän harjoittelukokemuksen estävien ja edistävien tekijöiden tunnistamiseksi, mikä on tarkoitettu kaikille opiskelijaohjausta toteuttaville työntekijöille.

**Yhteistyötä tiivistettiin** niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti eri oppilaitosten kanssa, kattaen sekä toisen asteen oppilaitokset että korkeakoulut. Opiskelijanäkökulma huomioiden osallistuimme aktiivisesti maakunnallisiin hankkeisiin ja ennakkointityöhön. Toimintaamme kehitettiin jatkuvasti organisaation sisäisen ja ulkopuolisen palautteen perusteella.

**Perehdytyskokonaisuutta** uudistettiin pitkin vuotta niin esihenkilöiden kuin koko henkilöstön yleisperehdytyksen osalta. Sähköisen Intro-perehdytysohjelman mallipohjia tarkennettiin Ekhvan organisaatiokulttuurin mukaisiksi, ja käytön valmentamista jatketaan vuonna 2025 edelleen, jotta uudet esihenkilöt saavat ohjelmiston systemaattisesti osaksi henkilöstön palvelussuhteiden alkua. Intron kautta suunniteltiin perehdytys 195 uudelle työntekijälle. **Palautteiden mukaan Intron kautta toteutettuihin perehdytyksiin oltiin tyytyväisiä ja ne saivat keskiarvon 4,3/5.** Uusille työntekijöille järjestettiin neljä uudella konseptilla toteutettua **yleisperehdytyksen tervetuloa -tilaisuutta**, millä tuettiin perehtymistä organisaatioon ja Etujoukkueen toimintatapoihin.

**Kokemuksellista oppimista** tuettiin muun muassa esihenkilöiden vertaismentori- ja koko henkilöstöä koskevaa konkarivalmennusmalleja pilotoimalla, mikä mahdollistaa mallien käyttöönoton vuonna 2025. Johtamis- ja esihenkilötyötä arvioivan 360-mallin käyttöönotto eteni suunnitellusti aikataulussa siten, että se on käytössä koko organisaatiossa 1.3.2025 alkaen ja toteutuu osana esihenkilöiden onnistumiskeskusteluprosessia, millä varmistetaan arvioinnin ja kehittämissuunnitelmien systemaattisuus jatkossa.

**Verkostoja ja yhteistyötä** oppimisen tukena mahdollistettiin YTA-alueen yhteistyön myötä, jolloin eri hyvinvointialueiden työntekijöillä oli mahdollisuus kuulla toistensa kokemuksia yhteistyössä järjestettyjen webinaarien myötä. Vuonna 2024 yhteiset webinaarit kohdistuivat erityisesti esihenkilö- ja johtamistyössä toimiville. YTA-yhteistyöllä tuetaan valtakunnallisia yhteisiä oppimisen tavoitteita hyvinvointialueilla.

**Osaamisen strategista kehittämistä lähdettiin uudistamaan** laajamittaisemmin vuonna 2024. Sen lisäksi, että eri osaamisen kehittämisen keinoja muotoiltiin, aloitettiin uudistamaan myös organisaatiotasoisesti osaamisen strategisen kehittämisen prosessia vastaamaan koko organisaation tarpeita osana TKKI-ohjelmaa. Tavoitteena kehittämisessä oli erityisesti se, että osaamisen kehittäminen olisi tulevaisuudessa entistä vahvemmin tietoperustaista ja ennakoitua.

Tämän tueksi vuoden aikana otettiin käyttöön OSS osaamisen hallinnan HR-järjestelmä. Käyttöönotto eteni vuoden 2024 aikana siten, että käyttöön lanseerattiin Koulutukset-toiminnallisuus täydennyskoulutusten kirjaamiseksi ja seuraamiseksi, koulutuskalenteri, sekä Taidot- ja Pätevyydet-osuudet. Osaaminen-osuuden määrittelytyö alkoi syksyllä ja jatkuu toimialueiden kanssa muotoillen alkuvuonna 2025. Osion avulla voidaan tunnistaa vaadittavia osaamisia, niiden tasoja ja mahdollisia osaamisvajeita jatkossa, mikä mahdollistaa osaamisen strategisen kehittämisen prosessin selkeyttämisen.

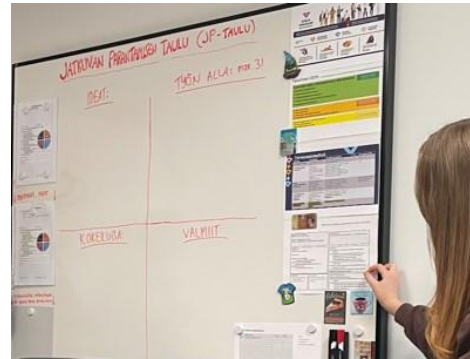


## **Etujoukkue oppii, kehittää ja parantaa arjessa**

Ekhvan Etujoukkue on edelläkävijä ja suunnannäyttävä! Edelläkävijyytemme ei kuitenkaan perustu onnenkantamoisiin tai sattumaan, vaan haluamme olla oman onnemme seppiä: varmistamme määrätietoisesti, että kehittämistyö tapahtuu työyhteisöjen arjessa. Organisaatiokulttuurimme mukaisesti kaikki ekhvalaiset ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita – ja siksi vastuussa myös oman työnsä kehittämisestä jokapäiväisessä työssään.

Käytössämme on kehittämisen menetelmiä, joiden käyttöönotossa Etujoukkueen kehittämisen ammattilaiset jeesaavat ja antavat vetoapua. Arkisessa kehittämistyössään työyhteisöt hyödyntävät mm. jatkuvan parantamisen mallia ja TAT- eli Tavoitteet ja avaintulokset -menetelmää sekä projektienhallintamallia.

Matka on vielä alussa ja opimme koko ajan lisää! Ekhvalla on kuitenkin myös jatkuvan parantamisen ja kehittämisen pioneereja. Etujoukkueen eturivissä on mm. kuntoutuskeskus. Palvelupäällikkö Anne Turppoa jututti henkilöstöjohtaja Nina Holopainen.



**Anne, mistä saitte jo Ekhvan edeltäjän, Eksoten, aikana potkun tai kimmokkeen jatkuvaan parantamiseen eli esim. Leanin hyödyntämiseen?**

”Eksoten organisaation muutostilanne vuonna 2013–2014 antoi hyvän mahdollisuuden aitoon toimintamallien ja johtamistyön uudistamiseen. Selkeä visio, arvot ja omalle tulos- ja toimintayksikötasolle viety tavoiteajattelu tuki Lean-ajattelutavan hyödyntämistä. Kuntoutuksen ylin johto seiso i muutoksen takana ja tukena.

Jälkeen päin ajateltuna ehkä suurimpana kimmokkeena muutokselle toimi meidän iso ”kuuta kurkottava” visio: Suomen paras kuntoutuskeskus! Tämän eteen täytyi joka tasolla ymmärtää muutoksen tarkoitus (enemmän arjen toimintakykyä) ja suunta mihin pyritään ja millä askelmerkeillä. Koko henkilöstön innostaminen ja mukaan saaminen oli tärkeää.

Uusi toimintamalli aloitettiin yksiköistä, joissa oli erityisesti tarvetta toimintatapojen muutokselle, halua ja johdon tuki. Aluksi oli tärkeää oppia tunnistamaan oman yksikkönsä prosessi ja päivittäisiä/viikoittaisia ongelmia ja hukkia. Kova työ ja onnistumiset palkitsivat ja ruokkivat eteenpäin. Ekhvan strategia 2023 alkaen antoi toimintamallille laajan tuen ja vahvistuksen sille, että olemme olleet oikealla tiellä.”

### **Miten kehittämistyö tällä hetkellä näkyy työpaikan/työpaikkojen arjessa päivittäin?**

”Jatkuva parantaminen näkyy jatkuvan parantamisen (JP) tauluilla viikkotasolla kaikilla kuntoutuskeskuksen osastoilla ja myös polikilinkoilla sekä nyt myös terveysosiaalityön tiimissä. Päivittäisessä johtamisessa tuodaan esille se, että kaikki ideat ovat tervetulleita ja on oikein tervetullutta nostaa kaiken tasoiset ongelmat yhteiseen keskusteluun. Käytössä on myös sähköisiä JP-taulua (Excel), jossa viikkopalaverin ideat ja ongelmat nostetaan esille, sovitaan vastuuhenkilö ja aikataulu. Sesonkitason suunnittelu toteutetaan TAT-ajattelumallilla myös toimintayksiköissä eikä vain vastuu- ja tulosalueella. TAT-suunnitteluun ja säännölliseen arviointiin osallistuvat kunkin yksikön tiimivastaavat, toimintayksikön esihenkilöt ja palvelupäälliköt. Nämä sesonkisuunnittelun TAT:it näkyvät myös osastolla JP-taululla.”

### **Mikä on esihenkilön rooli?**

”Esihenkilön rooli on olla tukena, nähdä, kuulla ja havainnoida sekä oppia yhdessä henkilöstön kanssa eli olla läsnä päivittäisessä johtamisessa. Vanhan organisaatiokulttuurin muutos on haastavaa, hienovaraista, vaatii pitkäjänteisyyttä ja sitkeyttä. Esihenkilön tehtävä on johtaa strategista suunnittelua lyhyellä ja pitkällä aikavälillä (TAT) ja johtaa Lean-filosofian, jatkuvan parantamisen ja valmentavan johtamisen menetelmin. Viikoittaiset valmennuskeskustelut palvelupäällikkö-esihenkilö-tiimivastaava -tasolla lisää puolin ja toisin ymmärrystä ja asioiden

eteenpäin viemistä. Johtotiimi (em. roolit) aloittaa joka viikon 30 minuutin palaverilla, jossa käydään edellisen viikon tulokset, valmiiden ideoiden määrä sekä opit jaettavaksi. Säännöllinen seuranta, aito kiinnostus, vastuun jakaminen ja kannustaminen on tärkeää.”

### **Millaisia vinkkejä annatte vasta-alkajille eli esihenkilöille ja työyhteisöille, joissa ollaan vasta lähdössä liikkeelle?**

”Vasta-alkajien on hyvä olla rohkeasti uteliaita, kysyä neuvoa ja käydä paikan päällä katsomassa. Myös alan kirjallisuuteen voi tutustua ja näin saada uutta näkökulmaa asioihin. Asioille ei ole vain yhtä ja oikeaa tapaa. Pääasia on lähteä liikkeelle, kokeilla ja muokata sekä ennen kaikkea tehdä yhdessä. Johdon eri tasojen (tiimivastaavan, esihenkilön, palvelupäällikön, vastuualuejohtajan) on hyvä osoittaa kiinnostustaan kysymällä ja kuuntelemalla sekä tarpeen mukaan ohjaamalla.”

### **Mitä aiheita teillä on jatkuvan parantamisen taululla juuri nyt?**

”Tällä hetkellä 10 yksikössä henkilöstöllä on työn alla 83 ideaa! Aiheita on nostettu Mitä kuuluu -kyselystä liittyen työhyvinvointiin ja yhteistyöhön (strategia: onnellisimmat työntekijät), potilasturvallisuuteen, toimintakyvyn edistämiseen ja palliatiiviseen hoitoon liittyen (strategia: hyvinvoiva väestö) sekä kotiutusprosessiin (strategia: saavutettavat palvelut).

E erityisen ilonaihe on se, että tällä viikolla terveysosiaalityöntekijöiden asiantuntijaporukka teki oman JP-työnsä. Terveysosiaalityöntekijät arvioivat yhdessä vaihtoehtoja ja käytiin keskustelua toimintatavoista. Sosiaalityöntekijä-opiskelija tekee samalla uuden käytännön käyttöönotosta seuranta tutkimusta.”

*Kiitos, Anne, intoa ja paloa yhteiseen kehittämistyöhön!*



## Resurssien hallinta ja koordinointi

Vuoden 2024 aikana kehitimme työvuorosuunnittelua ottamalla käyttöön Titania Optimointi- työvuorosuunnittelun työkalun. Käyttöönotto aloitettiin yhteistyössä CGI:n kanssa yhteisessä ”Tintti”- projektissa, joka jatkui loppuvuoden ajan organisaation sisäisenä projektina. Käyttöönotto eteni tavoitetta hitaammin johtuen toimintälähtöisen suunnittelun puuttumisesta työvuorosuunnittelusta, joka on edellytyksenä optimoinnin käyttöönotossa. Optimointityökalulla pystytään hillitsemään henkilöstökuluja, varmistamaan työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista ja lisäämään työntekijöiden yhdenvertaisuuden kokemusta työvuorosuunnittelussa. Optimointityökalun avulla pystytään vähentämään esihenkilöiden työaikaa työvuorosuunnittelun osalta ja siten lisäämään heidän työaikaansa läsnä olevaan ihmisten johtamiseen hallinnollisen työn sijasta.

Sisäisten resurssien kohdentamisen optimoimiseksi on toteutettu sisäinen projekti varahenkilöstön toiminnan yhteensovittamiseksi ja tehostamiseksi. Projekti päättyi heinäkuussa ja sen yhtenä tuloksena varahenkilöstön ja resurssipoolin toiminta yhdistettiin joulukuussa. Toimenpiteet varahenkilöstön ja sijaishallinnan kehittämisen osalta jatkuvat vuonna 2025.

Koko organisaation henkilöstöresurssien kokonaisnäkyvyyden ja tilannekuvan näkymän osalta aloitettiin ns. lennonjohtotornin hahmottelu. Toimenpiteiden jatkokehittäminen työvuorosuunnittelun, sijaishallinnan sekä varahenkilöstön kehittämisen osalta ovat osa kokonaisuutta, joka rakentuu osaksi lennonjohtotornia.



**Etelä-Karjalan hyvinvointialue**

Kirjaamo

Valto Käkelän katu 3

53130 Lappeenranta

Vaihde 05 352 000

Faksi 05 352 7800

etunimi.sukunimi@ekhva.fi

[www.ekhva.fi](http://www.ekhva.fi)

Y-tunnus: 3221313-1

Asiakirja päättyy tähän.