



Ylä-Savon SOTE
KUNTAYHTYMÄ

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2019

**Elämää
lähellä**

Yhtymähallitus § 58
Tarkastuslautakunta § 41
Yhtymävaltuusto § 20

xx.x.2020
xx.x.2020
xx.x.2020

Sisältö



1. JOHDANTO	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.1 Henkilöstön määrä	4
2.2 Henkilöstön palvelussuhdejakauma	6
2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma	7
2.4 Henkilöstön ikä	7
2.5 Henkilöstökulut	8
3. Työaika ja poissaolot	9
3.1 Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat	9
3.2 Tapaturmat	16
3.3 Väkivalta- ja uhkatilanteet	18
4. Investoinnit henkilöstöön	19
4.1 Työterveyshuolto	19
4.2 TYKY-toiminta	20
4.3 Työsuojelu	20
4.4 Koulutus ja kehittäminen	21
4.5 Ammatillinen kuntoutus	23
5. Henkilöstövoimavarojen menetykset	23
5.1 Eläköityminen	23
5.2 Haettavana olleet tehtävät ja hakijat tehtäviin	24
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus	25
6. Johtopäätökset vuodesta 2019	26



1. JOHDANTO

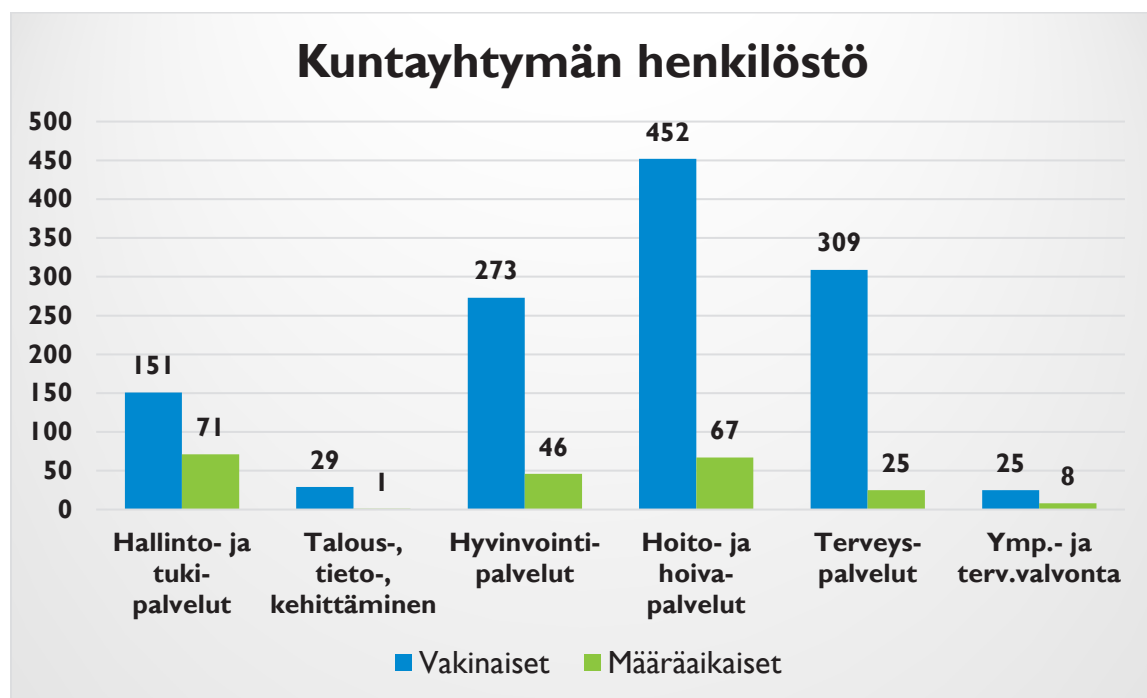
Vuoden 2019 henkilöstökertomuksessa on aikaisempien vuosien tapaan kuvattu henkilöstön määrää ja rakennetta, tehtyä työpanosta, osaamisen tasoa ja työhyvinvointia. Tiedot on kerätty pääosin palkkahallinnon Populus-järjestelmästä, HaiPro -vaaratapahtumien raportointijärjestelmästä, Kuntarekry -järjestelmästä sekä Kevan Työnantajan verkkopalvelusta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

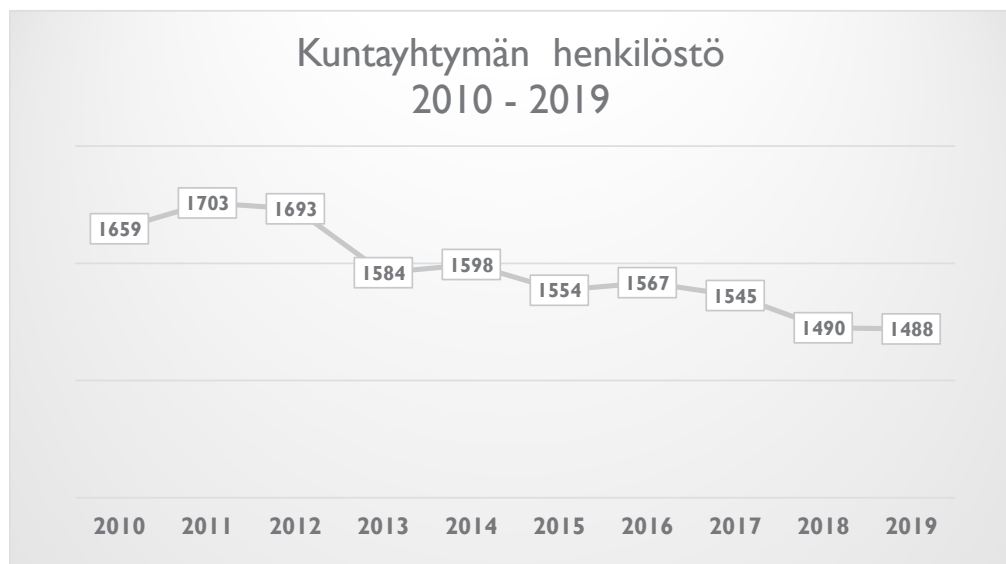
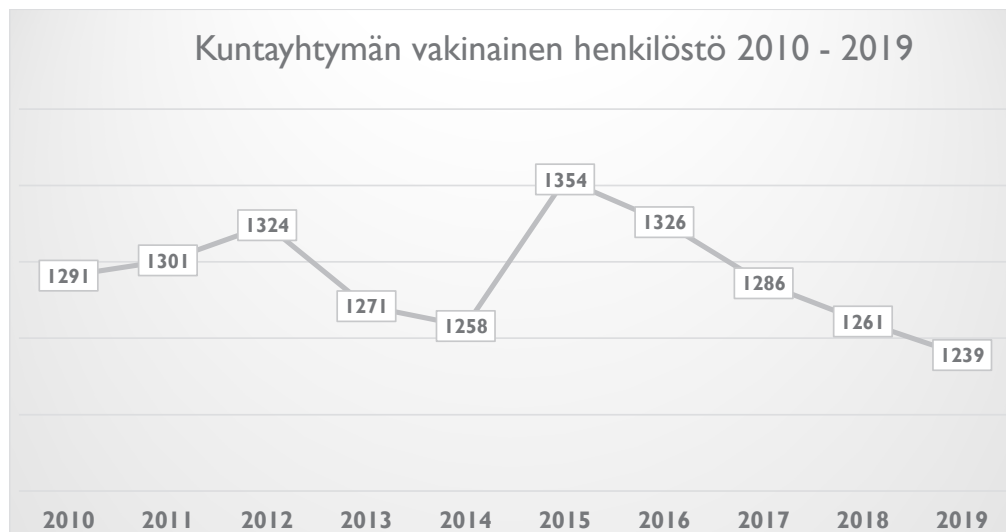
Ylä-Savon SOTE kuntayhtymässä oli 31.12.2019 vakinaisessa palvelussuhteessa 1.239 henkilöä ja pitkäaikaississa määräaikaississa (yli 13 pv) palvelussuhteissa 218 henkilöä. Alla olevasta kuvasta käy ilmi henkilöstön jakautuminen vastuualueittain. Suurimpana vastuualueena henkilöstömäärältään on hoito- ja hoivapalvelut.

Koko henkilöstö 31.12.2019
yhteensä 1488 henkilöä,
joista vakinaisia 1239.



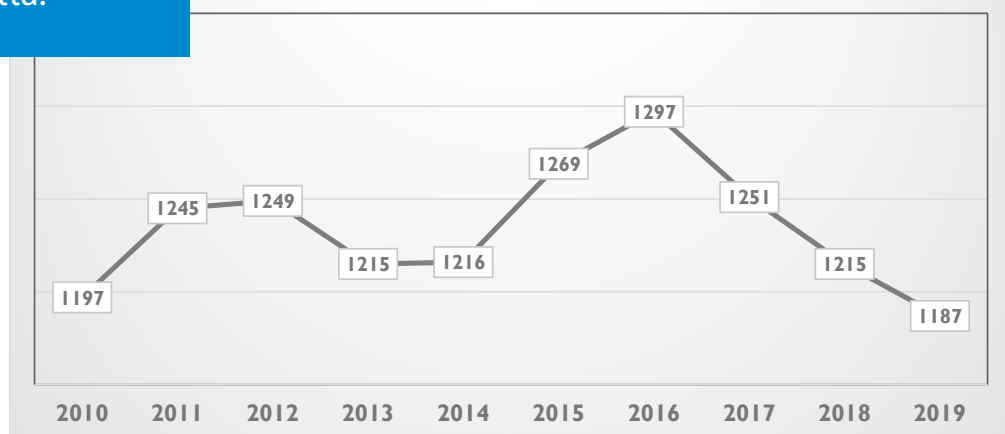
Määräaikaisia (alle 13 pv palvelussuhteita) oli vuoden viimeisen päivän mukaan 31. Koko henkilöstö 31.12.2019 yhteensä 1488 henkilöä.

Alla olevista kuvista käy ilmi henkilöstömäärän kehitys vuosilta 2010 - 2019.



Henkilötyövuosina mitattuna vuonna 2019 SOTen vakinainen henkilöstömäärä oli yhteensä 1.187 henkilötyövuotta.

Htv vakinainen henkilöstö 2010 - 2019



Henkilöstömäärä aleni eniten hoito- ja hoivapalvelujen vastuualueella johtuen toimintamuutoksista Kirkonsalmen ja Pikku Kangaslammen yksiköissä sekä vuodeosastopalvelujen siirrosta terveystieteiden vastuualueelle.

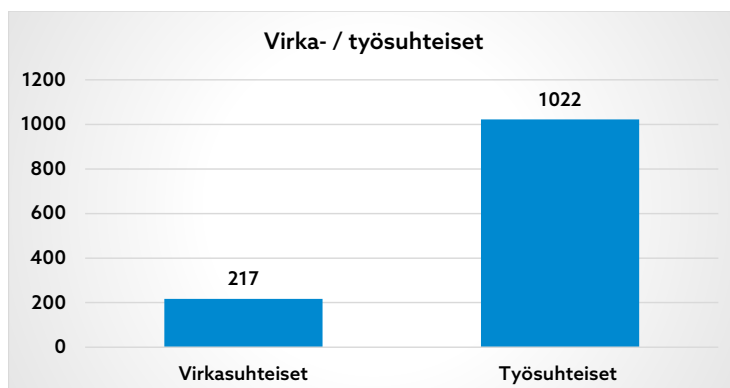
Alla olevassa taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön määrä tehtäväalueittain vuosilta 2015 – 2019. Osastopalvelut ovat v. 2015 – 2018 mukana hoito- ja hoivapalvelujen yhteissummassa ja vuoden 2019 osalta siirretty terveystieteiden vastuualueelle.

Vakinainen henkilöstö tehtäväalueittain

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Avovastaanottopalvelut	136	140	130	127	123	123
Kuntoutus- ja muut lääkt.tukipalvelut	103	117	110	119	103	98
Työterveyshuolto	27	27	25	0	0	0
Osastopalvelut	125	121	116	106	89	88
Terveystieteet yht.	266	284	265	246	226	309
Asumispalvelut	243	257	247	256	260	240
Kotihoito	180	193	195	191	212	212
Hoito- ja hoivapalv. yht.	548	571	558	553	561	452
Perhekeskuspalvelut	58	63	62	61	63	62
Sosiaalityön palvelut	92	96	97	103	105	104
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	109	107	110	108	103	107
Hyvinvointipalvelut yht.	259	266	269	272	271	273
Ympäristönsuojelu	5	5	5	6	5	6
Ympäristöterveydenhuolto	19	19	19	19	18	19
Ympäristö- ja terveystieteet yht.	24	24	24	25	23	25
Hallintopalvelut	43	86	91	85	79	79
Tukipalvelut	108	111	105	75	73	72
Hallinto- ja tukipalvelut	151	197	196	160	152	151
Talous-, tietopalvelut ja kehittämistoiminta	10	12	14	31	28	29
Yhteensä	1258	1354	1326	1287	1261	1239

2.2 Henkilöstön palvelussuhdejakauma

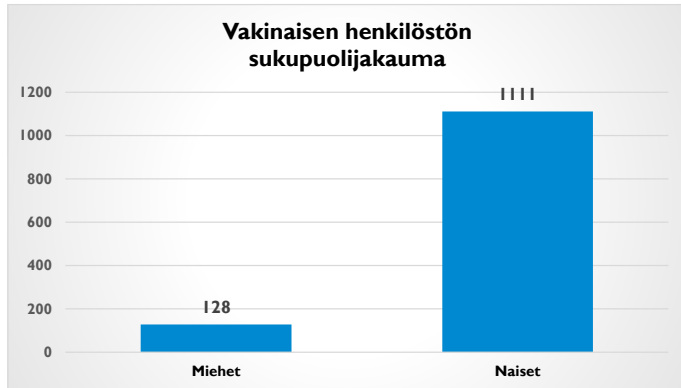
Henkilökunnasta valtaosa (82 %) on työsuhteisia. Virkasuhteisia ovat vain sellaiset tehtävät, jotka edellyttävät julkisen vallan käyttämistä.



2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat olleet perinteisesti naisvaltaisia aloja. SOTE ei tee tästä poikkeusta; naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 90 %.

Miesten osuus tehtäväalueilla on naisten osuutta suurempi ainoastaan teknisessä huollossa tukipalveluiden tehtäväalueella.



2.4 Henkilöstön ikä

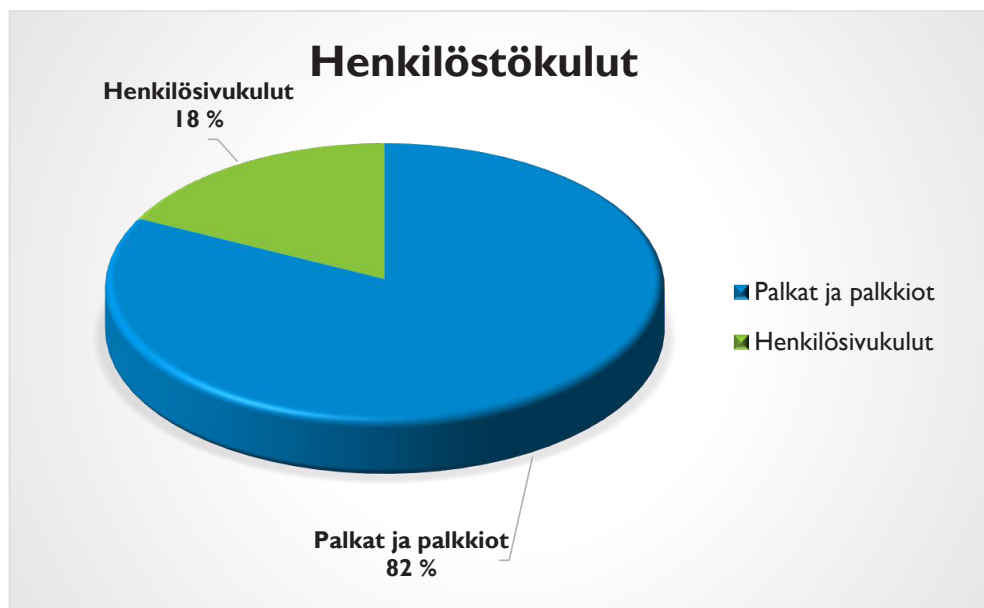
SOTEn vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48 vuotta. Määräaikaiset huomioiden, keski-ikä laskee kahdella vuodella 46 vuoteen. Vakinaisilla alin keski-ikä (39 v) on sisäisten sijaisten yksikössä, jossa myös on eniten alle 30-vuotiaita työntekijöitä. Alle 30-vuotiaiden osuus on yhteensä 8 %. Korkein keski-ikä 53 vuotta on siivouspalveluissa. Eniten vakinaista henkilöstöä (39 %) on ikäryhmissä 55 – 59 ja 60-64.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi keski-ikä vaihtelu vuosilta 2010 – 2019.



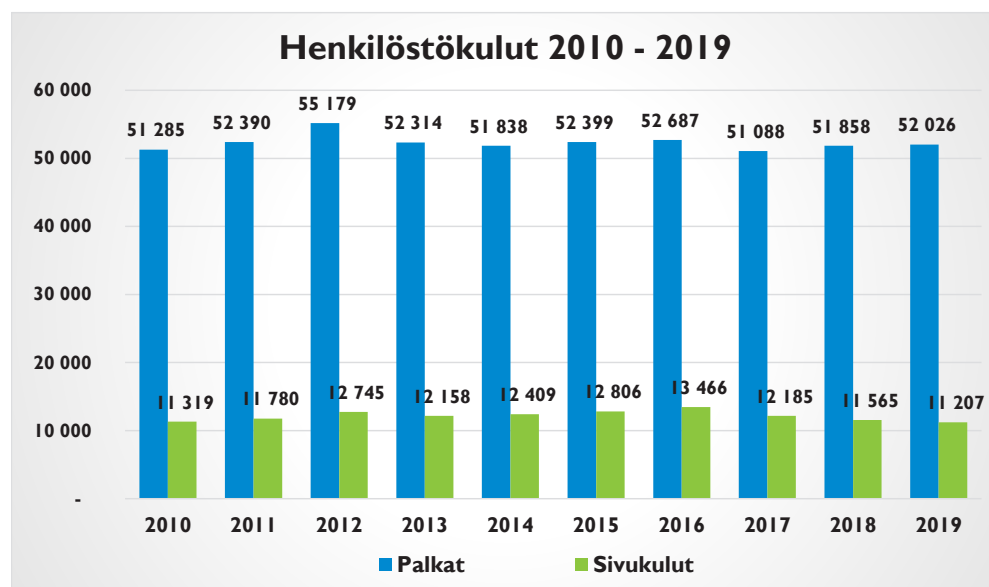
2.5 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut koostuvat maksetuista palkoista ja palkkioista sekä henkilösivukuluista (eläke- ja muut henkilösivukulut). Palkkoja vuonna 2019 maksettiin 52.000 M€ ja henkilösivukuluja 11.200 M€.



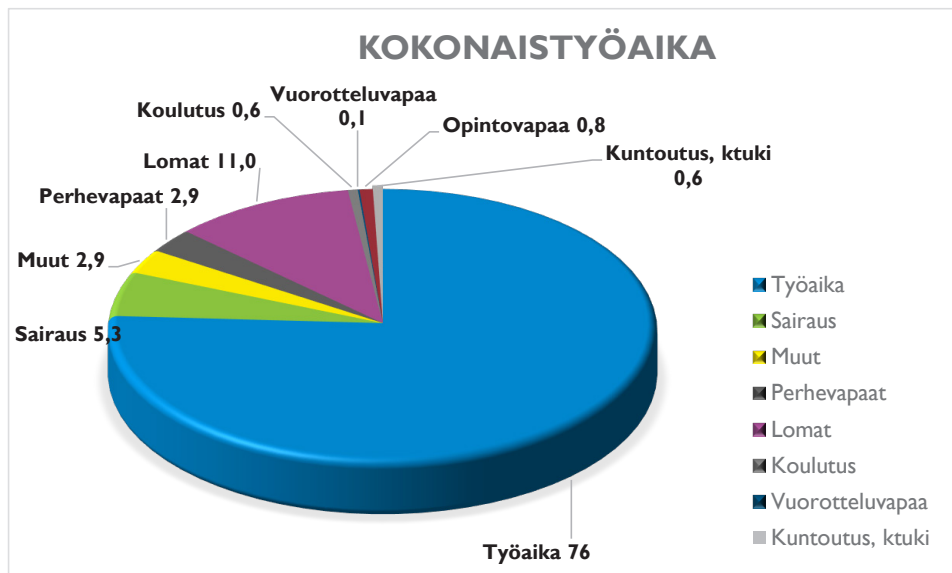
Palkkakustannukset ovat pysyneet talousarvion puitteissa. Palkkakustannuksissa näkyy vielä vuonna 2019 julkisen sektorin lomarahaleikkaus (30%).

Alla olevasta kuvasta käy ilmi henkilöstökulujen kehitys vuosilta 2010 – 2019.



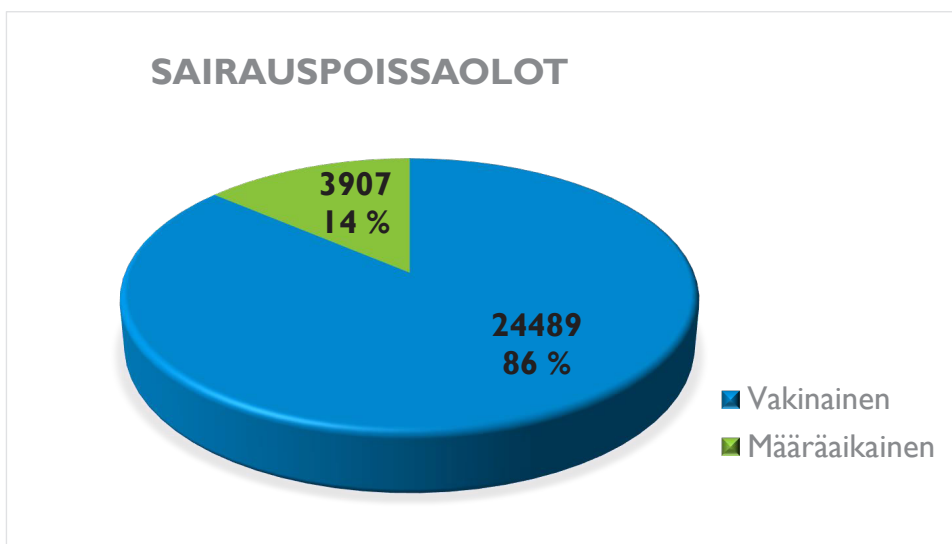
3. Työaika ja poissaolot

Työntekijän työpanos ei jää kokonaan työnantajan käyttöön. Työpanoksesta jakaantui vuonna 2019 erilaisiin poissaoloihin 24 %. Suurimpana poissaoloryhmänä olivat vuosilomat 11 % ja seuraavana sairauspoissaolot, joita oli kokonaistyöajasta 5,3 %. Lomien suurta osuutta kokonaistyöajasta selittää työntekijöiden pitkäaikaiset palvelussuhteet, jolloin työntekijällä on lomaoikeutta täydet 38 pv vuodessa.



3.1 Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat

Vakinaisella henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja yhteensä 24 489 kalenteripäivää ja määräaikaisella henkilöstöllä 3 907 kalenteripäivää. Yhteensä sairauspoissaolopäiviä oli 28 396. Alla olevasta kuvasta käy ilmi sairauspoissaolojen jakaantuminen vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kesken.



Alla olevasta taulukosta käy ilmi kuntayhtymätasolla sairauspoissaolojen jakaantuminen sairausloman pituuden mukaan.

Kuntayhtymän sairauspoissaolot sairausloman pituuden mukaan

<i>Päivät</i>	<i>1-3</i>	<i>4-10</i>	<i>11-60</i>	<i>61-90</i>	<i>91-180</i>	<i>yli 181</i>	<i>Yht.</i>
v. 2015	4574	5517	7717	1293	3141	1380	23622
v. 2016	6318	9111	9548	1747	152	0	26876
v. 2017	5485	6296	13122	2348	409	0	27660
v.2018	3860	4955	10194	3008	361	365	22743
v.2019	3995	5112	8415	2411	413	671	24489

Työntekijä voi olla omalla ilmoituksella / esimiehen luvalla pois työstä sairauden takia 1-7 päivää enintään 3 kertaa vuoden aikana.

Alle 10 päivän sairauslomista työnantaja ei saa Kelalta sairauspäivärahaa. Tällaisia kokonaan työnantajan maksamia sairauspoissaolopäiviä oli 9107. Tämä on 292 päivää enemmän kuin vuonna 2018 (8815 päivää).

Työntekijällä on oikeus saada sairausloman perusteella kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan saman kalenterivuoden aikana varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta. Lisäksi työntekijällä on oikeus saada 2/3 varsinaisesta palkastaan 120 seuraavalta kalenteripäivältä. Tämän jälkeen työnantajan palkanmaksuvelvollisuus päättyy po. vuotena.

Sairauspoissaoloja vakinaisella henkilöstöllä oli keskimäärin 19,7 kal.pv / henkilötyövuotta kohti (v.2018 määrä oli 18,5 kal.pv/htv)

Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt huomattavasti keskipitkissä 11- 90 kalenteripäivän sairauspoissaoloissa. Luokassa 11 – 60 kal.päivää vähentyminen on n. 17,5 % ja sairauslomapäivinä tämä on 1779 päivää. Luokassa 61– 90 päivää vähentyminen on ollut noin 20 % ja sairauspäivinä vähennys on 597 päivää.

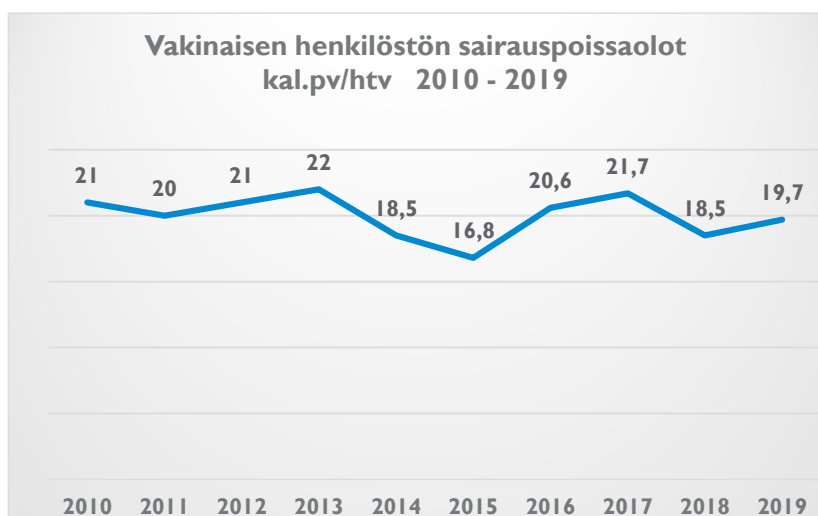
Lyhyissä alle 10 päivän sairauspoissaoloissa on pientä kasvua: kalenteripäivinä yhteensä 292 ja prosentuaalinen nousu 3 %.

Lisääntyneitä sairauspoissaoloja on eniten yli 181 päivän luokassa. Sairauspoissaolokalenteripäivinä nousu on vain 306 päivää, mutta prosentuaalinen kasvu on 87 %. Myös luokassa 91 – 180 kalenteripäivää on lievää nousua: kalenteripäivinä 52 päivää ja prosentuaalisesti 13 %.

Kaikkiaan pitkiä yli 91 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 1084 kalenteripäivää ja ne koostuivat viiden henkilön sairauspoissaolojaksosta. Edellisenä vuonna 2018 näitä pitkiä sairauslomia oli kaikkiaan 726 pv, jotka koostuivat kolmen henkilön poissaoloista.

Näiden pitkien yhtäjaksoisten sairauspoissaolojen vähäinen määrä vuodesta 2016 alkaen on todella merkittävää: niihin on pystytty vaikuttamaan erilaisin aktiivisen tuen mallin mukaisilla toimenpiteillä. Osakuntoutustukien, osatyökyvyttömyyseläkeratkaisujen, työkokeilujen, osasairauspäivärahan ja esim. korvaavan työn järjestämisellä on pystytty pitämään sairauslomien pituus lyhyempänä.

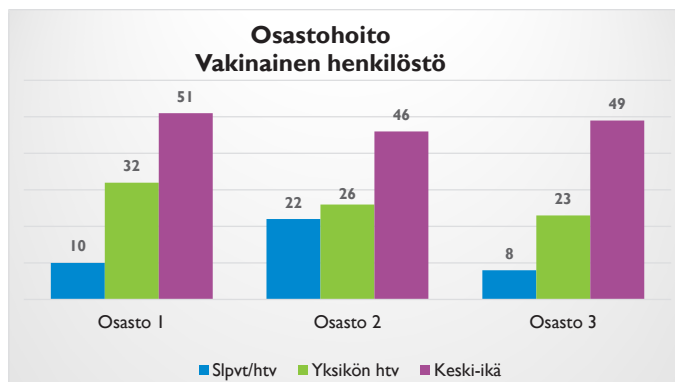
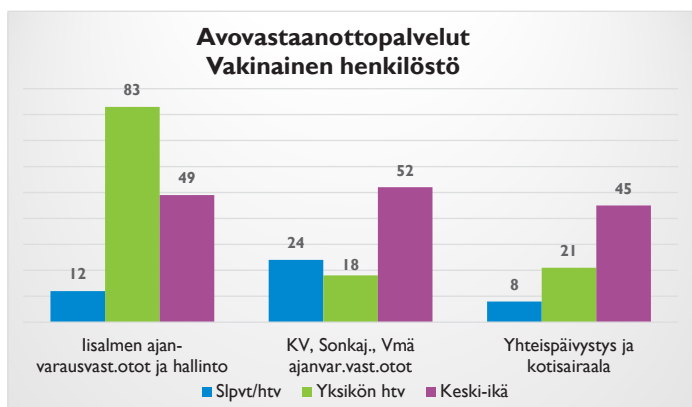
Alla olevassa kuvassa kuntayhtymän vakituisen henkilöstön sairauspoissaolosten määrä keskimäärin kal. pv/htv vuosilta 2010 – 2019.



Terveyspalvelut

Terveyspalveluissa avovastaanottojen puolella sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna: vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 14 kal.pv/htv ja nyt vuonna 2019 niitä on 14,5 kal. pv/htv. Kuntoutuksen ja muun lääkinnällisen tuen puolella sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes samana (v.2018 yht.17 kal.pv/htv ja v.2019 yht.18 kal.pv/htv). Eniten kasvua on kuntoutuksen sairauspoissaoloissa: vuonna 2018 niitä oli 14 kal.pv/ htv ja nyt vuonna 2019 poissaoloja on 22 kal.pv/ htv. Kasvua on myös Kiu-ruveden, Sonkajärven ja Vieremän vastaanotoilla (19 kalenteripäivästä 24 kalenteripäivään) sekä kuvantamisessa (14 kalenteripäivästä 18 kalenteripäivään).

Eniten sairauspoissaolot ovat vähentyneet suun terveydenhuollossa (23 kalenteripäivästä 17 kalente-ripäivään). Osastopalvelut siirtyivät terveyspalveluihin kesken vuotta. Sairauspoissaolot ovat hieman lisääntyneet (kymmenestä päivästä kolmeentoista päivään). Lisäys tulee nimenomaan Osasto 2:n sairauspoissaolojen lisääntymisestä: ne ovat nousseet kymmenestä kalenteripäivästä 22 kalenteripäivään henki-lötyvuotta kohti.



Hoito- ja hoivapalvelut

Hoidon ja hoivan vastuualueella sairauspoissaolot ovat lisääntyneet: asumispalvelujen puolella hiukan (22 kalenteripäivästä 23 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohti). Kotihoidossa lisäystä on enemmän (28 kalenteripäivästä 32 kalenteripäivään).

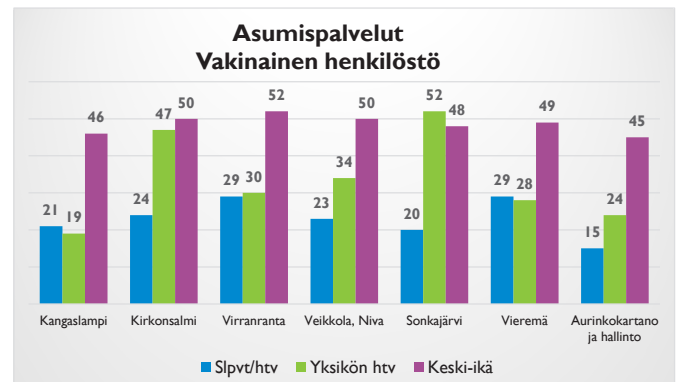
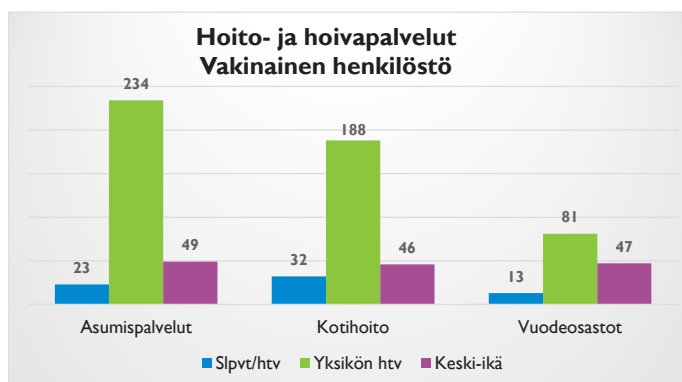
Yksiköittäin asumispalvelujen sairauspoissaoloja tarkasteltaessa voidaan havaita, että Kiuruvedellä Virranrannassa sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi: vuonna 2018 niitä oli 40 kal.pv/htv ja nyt 2019 niitä on 29 kal.pv/htv. Lisämissä Aurinkokartanon palvelukeskuksessa sairauspoissaolot ovat vähentyneet hieman: 17 kalenteripäivästä 15 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohti, mukana luvussa ovat myös hallinnon sairauspoissaolot.

Suurinta nousu on Kiuruvedellä Veikkolan ja Nivan hoitokodeissa sekä Vieremän Sotkanhelmessä. Veikkolan ja Nivan sairauspoissaolot ovat kasvaneet 15 kalenteripäivästä 23 kalenteripäivään. Sotkanhelmessä sairauspoissaolot ovat kasvaneet 21 kalenteripäivästä 29 kalenteripäivään.

Kotihoidossa kokonaisuudessaan sairauspoissaolojen määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna: 28 kalenteripäivästä henkilötyövuotta kohti 32 kalenteripäivään. Eniten nousua on Kiuruveden kotihoidossa. Sairauspoissaolot ovat nousseet 23 kalenteripäivästä 44 kalenteripäivään. Sonkajärven kotihoidossa nousua on 22 kalenteripäivästä 29 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohden.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet lisälmen kotihoidossa 33 kalenteripäivästä 31 kalenteripäivään ja eniten vähennystä on kotona asumisen tuessa ja hallinnossa. Siellä sairauspoissaolot ovat vuodesta 2018 vuoteen 2019 yhteensä seitsemällä kalenteripäivällä (27 kalenteripäivästä 20 kalenteripäivään). Vieremän kotihoidossa on myös sairauspoissaoloissa reilu vähennys vuoteen 2018 verrattuna. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet kuudella kalenteripäivällä (32 kalenteripäivästä 26 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohti).

Kotihoidon ja asumispalvelujen puolella oli koko viime vuoden käytössä TyHySIB-hankkeen palvelut ja Aino Health Management oli ohjaamassa esimiesten puuttumista sairauspoissaoloihin. Tämän lisäksi koko kuntayhtymässä pidettiin kvartaaleittain "Esimiesten tuki"-työpajat, joissa työterveyshuollon vastaava hoitaja sekä työkykykoordinaattori kävivät työhyvinvoinnin tunnuslukuja läpi ja samalla uusittiin työkyvyn tukeen liittyviä kuntayhtymän ohjeita sekä käytiin läpi ajankohtaisia aiheita. Hanke päättyi vuoden 2020 toukokuun lopussa ja hankkeen päättymisen läheneminen näkyi hoidon ja hoivan puolella syksystä niin, että esimiesten henkilökohtainen coachaus päättyi ja siirryttiin ryhmämuotoiseen esimiestukeen. Toiminnasta vastaa Coronaria Oy hankkeen loppuun saakka.



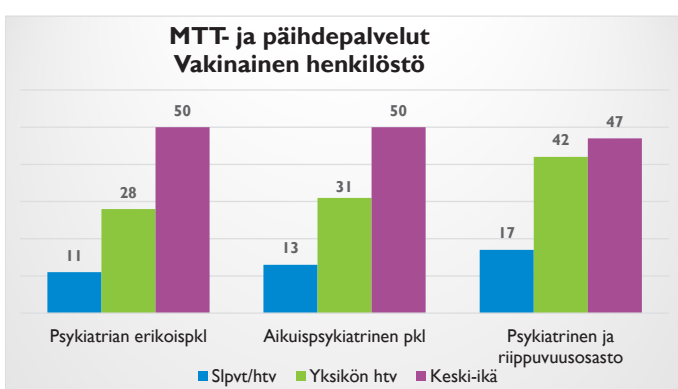
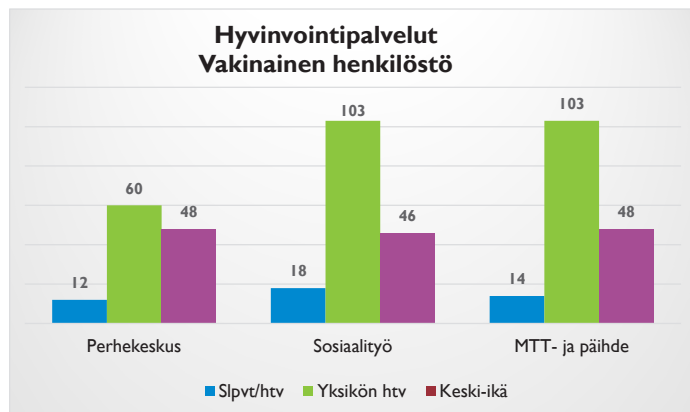
Hyvinvointipalvelut

Hyvinvointipalveluissa sairauspoissaolot ovat vastuualueita vertailtaessa kokonaisuutena pienimmät ja viime vuoteen verrattuna kokonaisuutena pysytelleet samalla tasolla. Keskimäärin sairauspoissaolot vastuualueella ovat 14,7 kalenteripäivää henkilötövuotta kohden. Sosiaalityön puolella sairauspoissaolot ovat lähimpänä kuntayhtymän kokonaistasoa ja samalla tasolla kuin edellisenäkin vuonna (18 kal.pv/htv). Perhekeskuspalvelujen puolella vähennys on yksi kalenteripäivä henkilötövuotta kohti ja mielen-terveys- ja päihdepalvelujen puolella kasvua on yksi kalenteripäivä, mutta kokonaisuudessaan näiden tehtäväalueiden sairauspoissaolot ovat kuitenkin maltilliset: 12 ja 14 kal.pv/henkilötövuotta kohti.

Yksiköitä vertailtaessa on kuitenkin suuria eroja. Terveysneuvonnan sairauspoissaolot ovat jatkaneet vähentymistään: siellä vuonna 2018 on ollut 20 sairauspoissaoloa kalenteripäivinä henkilötövuotta kohti. Nyt vuonna 2019 niitä on vain 13. Eniten sairauspoissaolot ovat vähentyneet vammaispalveluissa: vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 36 kalenteripäivää henkilötövuotta kohti ja nyt 2019 niitä on 26 kalenteripäivää. Kehitysvammayksiköissä sairauspoissaolot ovat vähentyneet hieman (22 kalenteripäivästä 20 kalenteripäivään). Myös aikuissosiaalityössä sairauspoissaolot ovat hieman vähentyneet: yhdeksästä kalenteripäivästä seitsemään kalenteripäivään. Kuntayhtymän tasolla sairauspoissaolot ovat siellä todella pienet.

Lapsiperheiden tukipalveluissa sairauspoissaolot ovat lisääntyneet: vuonna 2018 määrä oli seitsemän päivää henkilötövuotta kohti ja nyt 2019 niitä on 12 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä on silti vielä hyvällä tasolla.

Mielenterveys- ja päihdepalveluissa sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes samalla tasolla kuin edellisenäkin vuonna. Psykiatrian erikoispoliklinikoilla niitä on 11 kal.päivää/ htv, aikuispsykiatrian poliklinikalla 13 kal.pv/htv ja psykiatrisella ja riippuvuusosastolla 17 kalenteripäivää henkilötövuotta kohti.



Ympäristö- ja terveysvalvonta -palvelut

Eläinlääkintähuollon sairauspoissaolot ovat lisääntyneet huomattavasti, mikä johtuu siitä, että yksikkö on pieni ja pitemmät yksittäiset sairauspoissaolot nostavat merkittävästi keskimääräistä arvoa. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2019 on 32 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 4 kalenteripäivää. Myös ympäristö – ja terveysvalvonnan puolella on selvää kasvua: vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti ja vuonna 2019 niitä oli 14 kalenteripäivää.



Hallinto- ja tukipalvelut

Hallinto- ja tukipalveluissa sairauspoissaolot ovat kasvaneet niin hallinnon ja sisäisten sijaisten osalta (20 kalenteripäivästä 24 kalenteripäivään), että tukipalvelujen puolella (25 kalenteripäivästä 31 kalenteripäivään). Talous-, tieto- ja kehittämistoiminnan puolella sairauspoissaolot ovat vähentyneet (yhdestätoista kalenteripäivästä kuuteen kalenteripäivään).

Hallinto- ja tukipalvelujen puolella sairauspoissaolot ovat vähentyneet ainoastaan tila- ja hankintapalvelujen osalta: vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 34 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti ja nyt vuonna 2019 niitä on 31 kalenteripäivää.

Henkilöstöpalvelujen puolella sairauspoissaolot ovat nousseet vuoden 2018 kolmesta kalenteripäivästä henkilötyövuotta kohti 15 kalenteripäivään. Sisäisten sijaisten osalta sairauspoissaolot ovat kasvaneet 17 kalenteripäivästä 25 kalenteripäivään. Hallinto- ja lakipalveluissa sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes samalla tasolla: 20 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Siivouspalveluissa sairauspoissaolot ovat myös kasvaneet: vuonna 2018 niitä oli 25 kal.pv/ htv ja nyt 2019 niitä on 31 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti.

Talous-, tieto- ja kehittämistoiminnan puolella sairauspoissaolot ovat vähentyneet selvästi. Talouspalveluissa vuonna 2018 oli 13 sairauspoissaolopäivää henkilötyövuotta kohti, vuonna 2019 niitä on vain kaksi kalenteripäivää. Tietopalvelujen ja kehittämisen puolella sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuoden 2018 viidestätoista päivästä vuoden 2019 neljään kalenteripäivään henkilötyövuotta kohti.

Seuraavista kuvista käy ilmi vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä/ htv, yksikön henkilöstövahvuus henkilötyövuosina sekä yksikön keski-ikä tehtäväalueittain vastuualueilla ja tulosyksiköittäin tehtäväalueilla.



Vuoden 2015 – 2019 sairauspoissaolopäivät

Osastopalvelut ovat v. 2015 – 2018 mukana hoito- ja hoivapalvelujen yhteissummassa ja vuoden 2019 osalta siirretty terveyspalvelujen vastuualueelle.

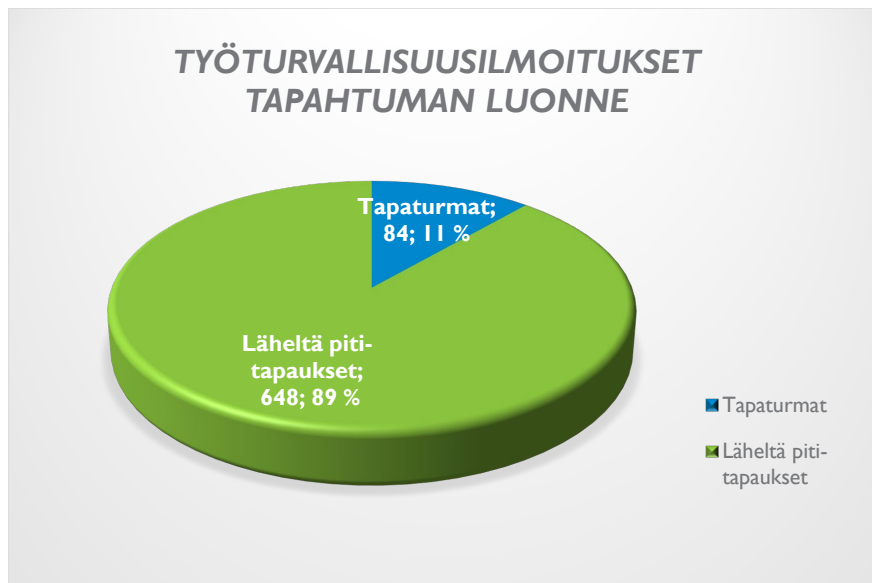
Sairauslomapäivät tehtäväalueittain	2015	2016	2017	2018	2019
Terveyspalvelut					
Avovastaanottopalvelut	2237	2715	2319	1802	1692
Kuntoutus ja lääk. tukipalvelut	1660	2153	1905	1609	1800
Vuodeosastopalvelut	1212	1444	1647	1017	1192
	3897	4868	4224	3411	4684
Hoiva- ja hoitopalvelut					
Asumispalvelut	6456	7344	7075	5719	5859
Kotihoito	4214	5005	5916	5930	6795
	11882	13793	14638	12666	12654
Hyvinvointipalvelut					
Perhekeskuspalvelut	1075	871	1085	879	854
Sosiaalityön palvelut	1617	1371	1817	2043	2109
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	1052	965	1117	1377	1722
	3744	3207	4019	4299	4685
Hallinto- ja tukipalvelut					
Hallintopalvelut	880	1108	2033	2355	3236
Tukipalvelut	2688	3125	2141	2273	2381
Talous -, tietopalvelut ja kehittämistoiminta	257	372	255	433	197
	3825	4605	4429	5061	5814
Ympäristö- ja terveysturvapalvelut					
Ympäristönsuojelu				66	77
Ympäristöterveyshuolto				55	482
	88	236	386	121	559
Yhteensä	23436	26709	27696	25558	28396

3.2 Tapaturmat

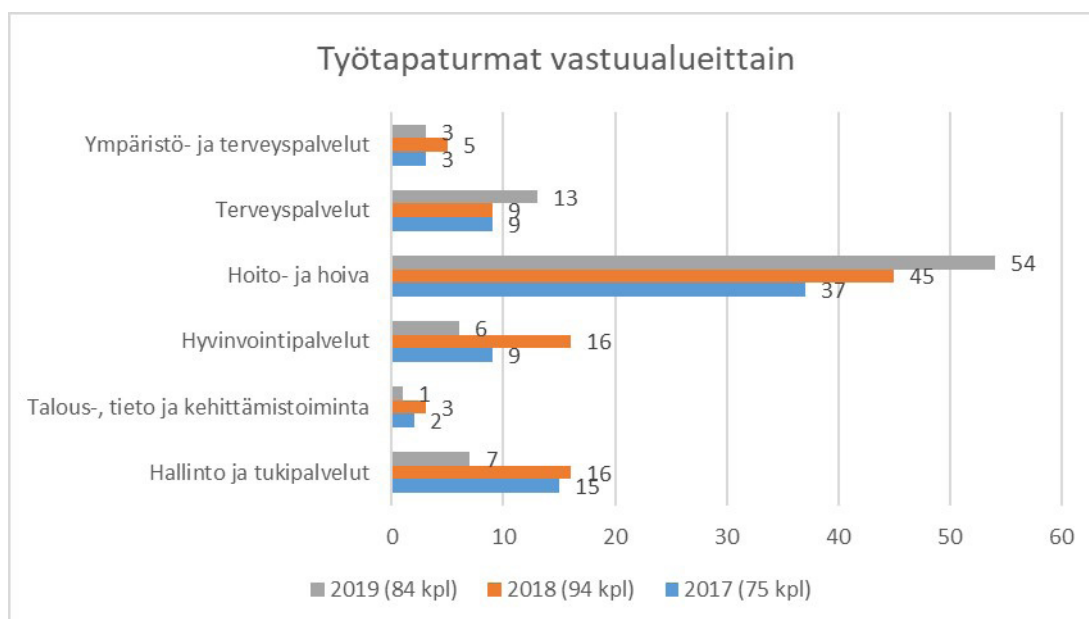
Työtapaturma on äkillinen, odottamaton työssä tai työmatkalla aiheutunut tapahtuma, josta aiheutuu vammoja ihmiselle ja/tai aiheuttaa lääkäriissä käynnin, josta syntyy vakuutusyhtiön korvaama tapahtuma. Työtapaturmat ovat vähentyneet edelleen edellisvuosiin verrattuna. Työtapaturmia tapahtui yhteensä 84 kpl, vuonna 2018 vastaava luku oli 94 kpl, vähennys 11 %.

Työtapaturmia pyritään ehkäisemään HaiPro -vaaratapahtumien raportointijärjestelmän avulla. Menetelmässä työyksiköiden esimiehet tutkivat yhdessä henkilöstön kanssa jokaiseen tapaturmaan ja läheltä piti -tilanteeseen johtaneita syitä ja suunnittelevat tutkimuksen perusteella kehittämistoimenpiteen, jolla vastaavanlainen tapahtuma ehkäistään tulevaisuudessa.

Henkilöstö teki v. 2019 HaiPro- ilmoituksia yhteensä 732 kpl, joista läheltä piti -tapauksia oli 648 kpl ja tapaturmia 84.

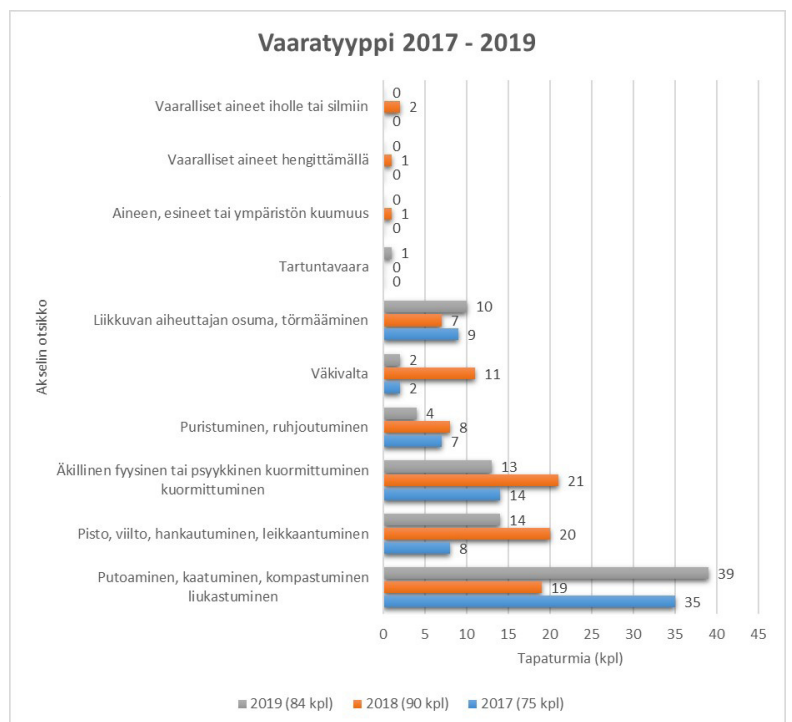


Valtakunnallisen työtapaturmamääritelmän (TTL) mukaiset, hoidettavan vamman aiheuttaneet tapaturmat vastuu- ja tehtäväalueittain v. 2017 - 2019.

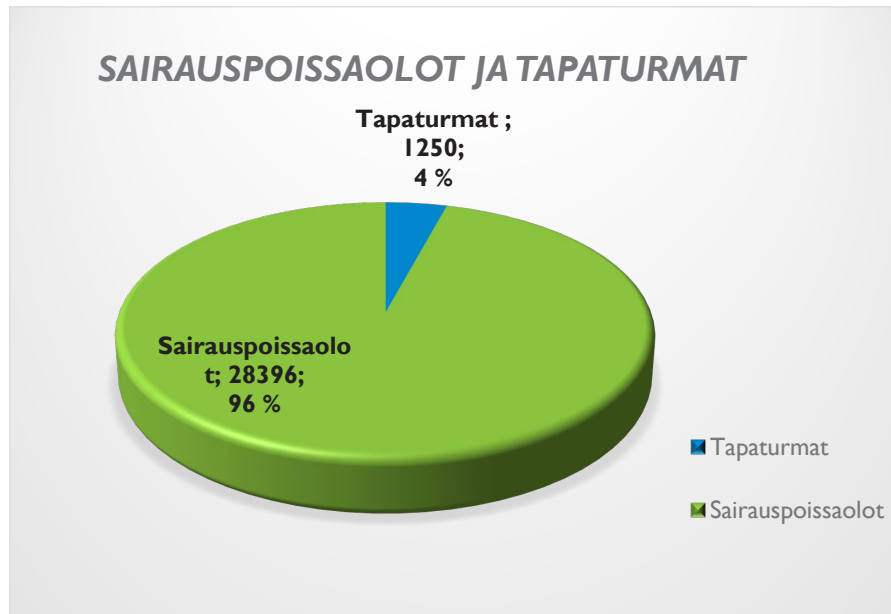


Työtapatuimat tehtäväalueittain	2017	2018	2019
Hallinto- ja tukipalvelut			
Henkilöstön rekrytointi ja hyvinvointiyksikkö	7	8	4
Tukipalvelut	8	8	3
Hallinto	0	0	0
Yhteensä	15	16	7
Hoito- ja hoi vapalvelut			
Asumispalvelut	17	12	13
Kotihoito	20	33	41
Yhteensä	37	45	54
Hyvinvointipalvelut			
Mielenterveys- ja päihdepalvelut	4	0	3
Perhekeskuspalvelut	4	1	1
Sosiaalityön palvelut	1	15	2
Yhteensä	9	16	6
Terveyspalvelut			
Avovastaanottopalvelut	2	2	4
Kuntoutus ja muut lääkin nälliset tukipalvelut	4	3	6
Osastopalvelut	3	4	3
Yhteensä	9	9	13
Talous- tietö- ja kehittämispalvelut			
Talou spalvelut	2	2	0
Tietö- ja kehittämispalvelut	0	0	1
yhteensä	2	2	1
Ympäristö- ja terveyspalvelut			
eläinlääkintähuolto	3	2	2
Ympäristöterveydenhuolto	0	0	0
ympäristönsuojelu	0	0	1
Yhteensä	3	2	3
Kaikki yhteensä	75	90	84

Tapaturmatyypeistä kaatumiset ja liukastumiset ovat suurin ryhmä (46%). Seuraavaksi tulevat pisto, viilto ja hankautuminen (17%)



Tapaturmapoissaolot muodostivat 4 % sairauspoissaolojen ja tapaturmapoissaolojen yhteismäärästä.

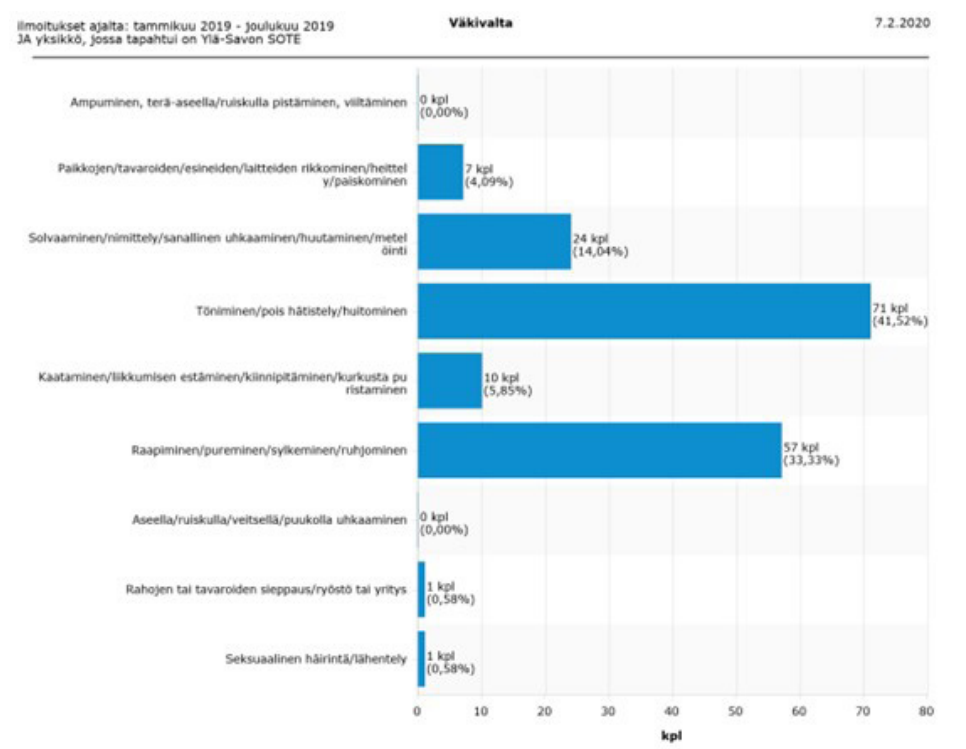


3.3 Väkivalta- ja uhkatilanteet

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle. SOTEssa työturvallisuuteen liittyvät tapahtumat, kuten väkivalta- ja uhkatilanteet, ilmoitetaan sähköisesti HaiPro -vaaratapahtumien raportointijärjestelmässä.

Väkivaltatilanteista tehdyt ilmoitukset vuonna 2019 sisältää kaksi kappaletta vamman aiheuttanutta työtapaturmaa.

HaiPro -järjestelmästä saaduissa tiedoissa on mukana myös kohdan 3.2. tapaturmat ja läheltä piti-tilanteet.



Lähes kaikki väkivaltatilanteet ovat muistisairaus- tai kehitysvamma asiakkaiden aiheuttamia.

4. Investoinnit henkilöstöön

4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

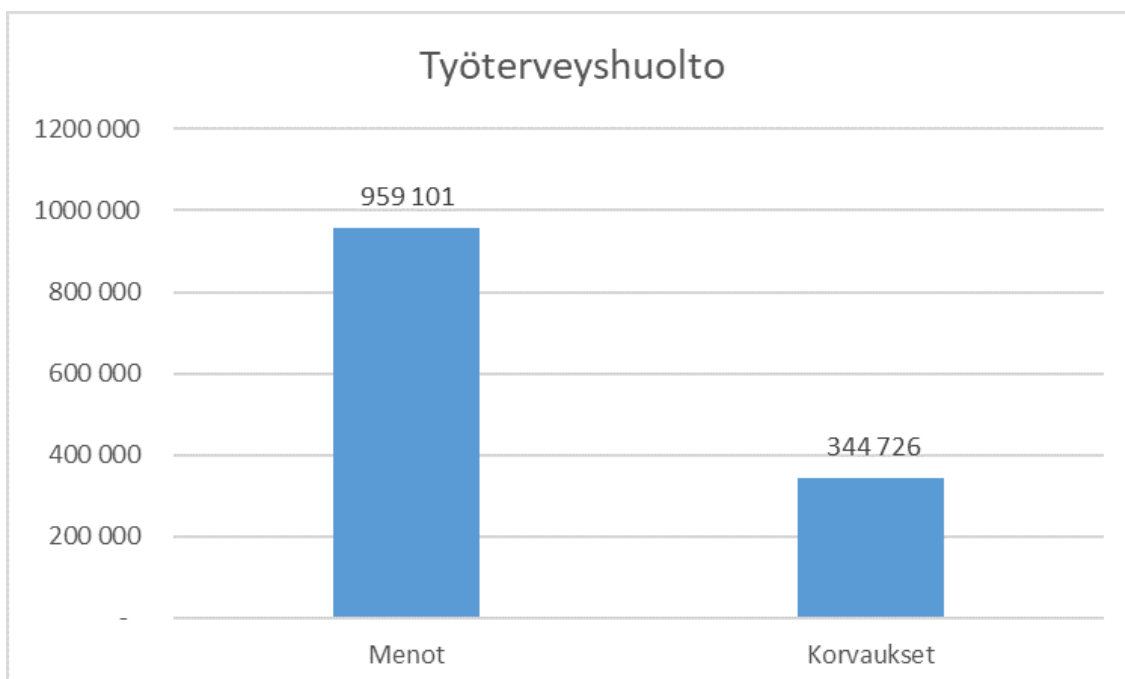
- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuollon paikallinen toiminta perustuu kulloinkin voimassa olevaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Kevan Kaarilaskurin tulosten perusteella vuodesta 2014 alkaen on työterveyshuollon toimintasuunnitelma laadittu kokonaan uudella tavalla painottaen yhä enemmän ennalta ehkäisevää toimintaa. Toimintasuunnitelmaan on myös kirjattu uusia toimintatapoja ennakoivaan toimintaan työkykyasioissa. Myös vuonna 2019 toimintasuunnitelmaan tehtiin muutoksia, jotka ohjaavat toimintaa enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan. Henkilöstön työterveyshuollon järjestäjä vaihtui yrityskauppojen johdosta käytännössä toukokuussa 2019. Pihlajalinna Oyj osti Terveyspalvelu Verso Oy:n vuoden 2019 alussa.

Pihlajalinnan terveystahtiin siirryttäessä oli sekä laskutuksen että kirjausten sekä tietojen järjestelmään viennin kanssa alussa pulmia, jotka aiheuttivat heittoja niin laskujen määrässä kuukausittain kuin ennaltaehkäisevän ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon suhteessa. Alkusyksystä 2019 laskutus saatiin ajan tasalle, terveystahtiin kirjattu henkilöstö oikein sekä Kela I ja Kela II –suhde normaaliksi.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi työterveyshuollon kustannukset vuoden 2019 osalta, jotka olivat yhteensä 959 101 euroa (alv 0%). Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus kustannuksista oli 46 % (422 796 €) ja sairaanhoidollisen toiminnan osuus 54 % (502 048 €). Tämän lisäksi ns. 0-luokassa maksuja oli 34257 €, tässä luokassa ovat mm. työntekijöiden lukumäärän mukaan tuleva palvelumaksu.



4.2 TYKY-toiminta

Tykytoiminnan osalta kuntayhtymässä on otettu käyttöön e-passijärjestelmä. E-passi mahdollistaa laajemman käytön erilaisiin työkykyä ylläpitäviin liikunnallisiin toimintoihin, kulttuuriin ja hyvinvointipalveluihin. Työyksiköillä on lisäksi mahdollisuus järjestää kerran vuodessa palkallinen tykyiltapäivä.

Henkilökunnan tykytoimintaan oli varattu rahaa vuonna 2019 yhteensä 100.000 € eli 70 € / kokovuotiselle työntekijälle. Työntekijät ovat olleet tyytyväisiä E-passi -järjestelmään ja palveluntuottajien määrä järjestelmässä alueellamme on tasaisesti kasvanut.

4.3 Työsuojelu

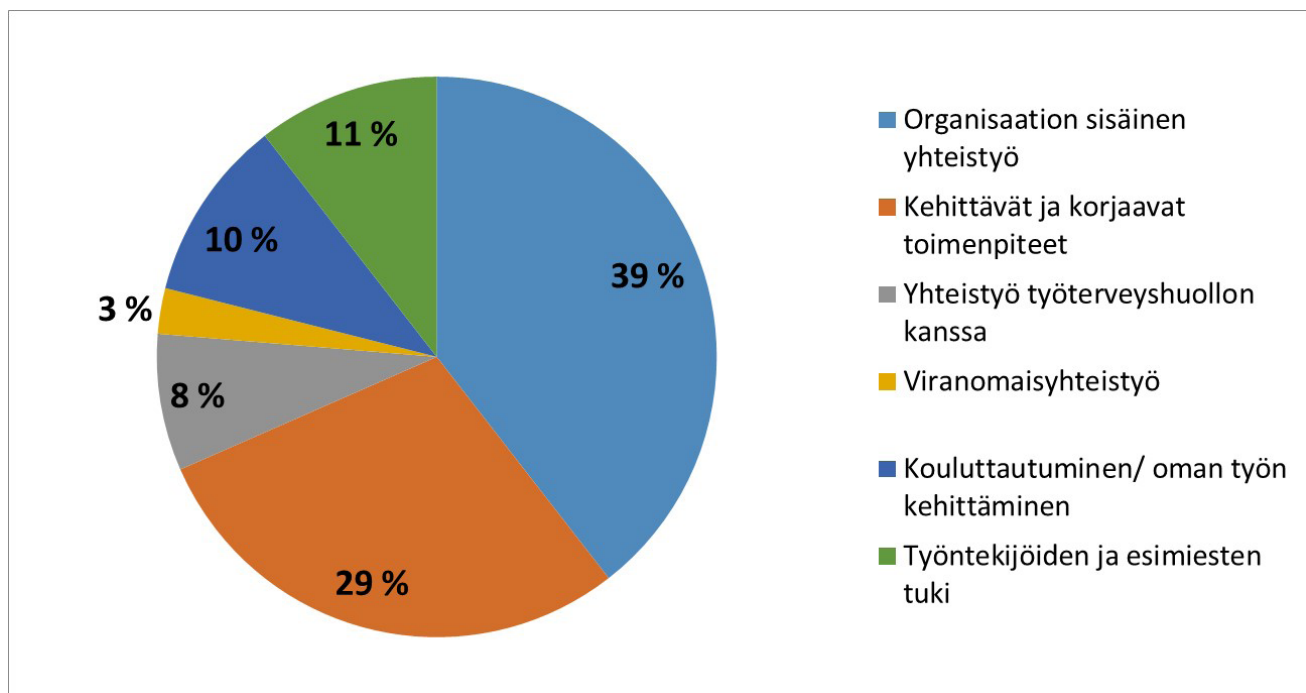
Työsuojelu on lakisääteistä työturvallisuuden ylläpitämiseksi tähtäävää toimintaa. Se on myös perusta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työsuojelun tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä sekä työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työsuojelu panostaa henkilökunnan, lähiesimiesten ja operatiivisen johdon ohjaukseen tunnistamaan työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä riskejä, jotta riskien hallinnasta saataisiin toimiva johtamisen väline.

Työsuojelussa toimii työsuojelupäällikön lisäksi kaksi työsuojeluvaltuutettua, joista toinen on kokoaikainen ja toinen osa-aikainen. Kokoaikaisella työsuojeluvaltuutetulla on vastuualueena hoito- ja hoivapalvelut, osastopalvelut, siivouspalvelut, sisäiset sijaiset ja rekrytointi sekä ympäristö- ja terveysturvapalvelut. Osa-aikaisella työsuojeluvaltuutetulla on vastuualueena terveysturvapalvelut (pl. osastopalvelut), hallinto- ja tukipalvelut (p. siivouspalvelut ja siivoustoiminta) ja hyvinvointipalvelut.

Työsuojeluvaltuutettujen tehtäviin kuuluu mm. henkilöstön tuki-, ohjaus- ja neuvontatehtävät. Työsuojeluvaltuutetut tekevät kiinteää yhteistyötä johdon, esimiesten ja päälliköiden sekä työterveyshuollon ja muiden organisaatiomme asiantuntijoiden kanssa. Viranomaisyhteistyö on myös osa työsuojeluvaltuutettujen tehtäväkenttää. Työsuojeluvaltuutetut vastaavat myös eri työyksiköissä toimivien työhyvinvointi- ja työsuojeluvastaavien toiminnasta ja sen kehittämisestä.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi työsuojeluvaltuutettujen työn sisällön jakautuminen eri tehtäviin.



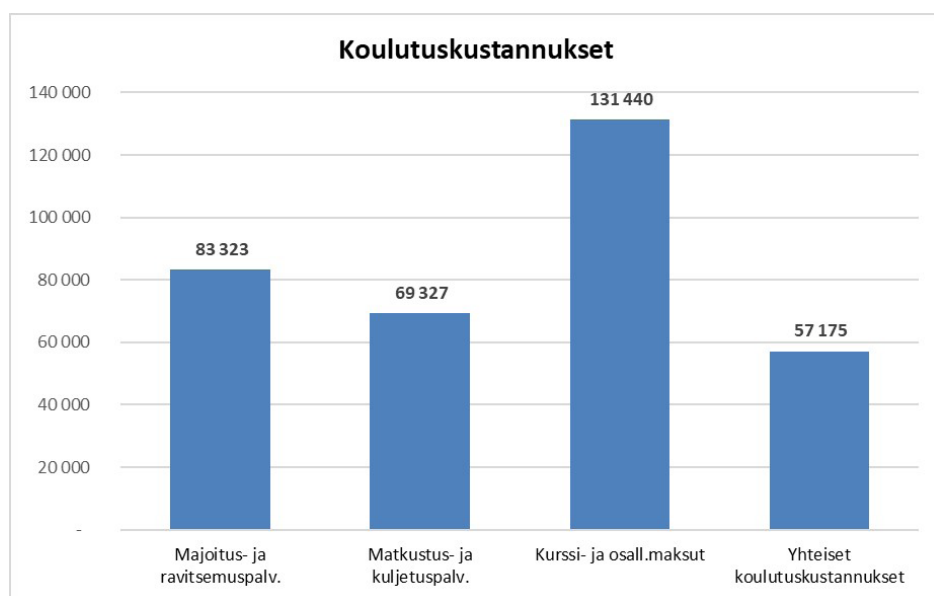
Kuntayhtymässä toimii kaksi ensiapukoulutus -koulutuksen käynnyttä sairaanhoitajaa, jotka järjestävät säännöllistä peruselvytyskoulutusta koko henkilöstölle ja myös vaativampaa ammattiin liittyvää elvytyskoulutusta. SOTE:ssa on lisäksi omat Avekki-kouluttajat, jotka järjestävät säännöllistä koulutusta uhka- ja väkivaltatilanteisiin.

4.4 Koulutus ja kehittäminen

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan suunnitelmallista koulutusta, jonka avulla kehitetään ja ylläpidetään työssä tarvittavaa osaamista ja joka liittyy kiinteästi työtehtävään ja sen kehittämiseen. Koulutukset vastaavat kuntayhtymän henkilöstön välittömiin koulutustarpeisiin ja suuntaavat tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin, jotka edistävät henkilöstön osaamista sekä organisaation ja työyksikön/vastuualueen päämäärien ja tavoitteiden saavuttamista. Lähtökohtana ovat kuitenkin toiminnan kehittäminen ja henkilöstön osaamistarpeet.

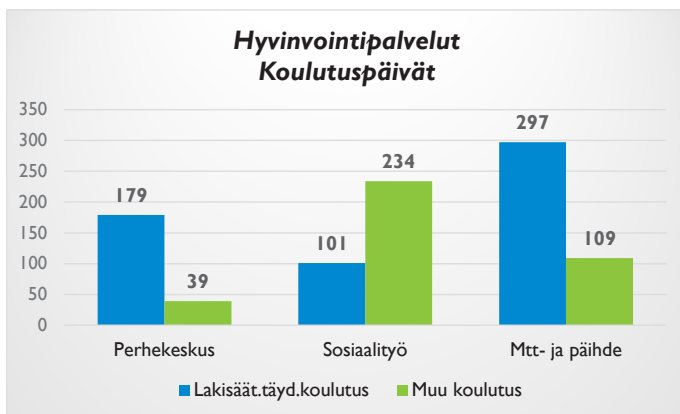
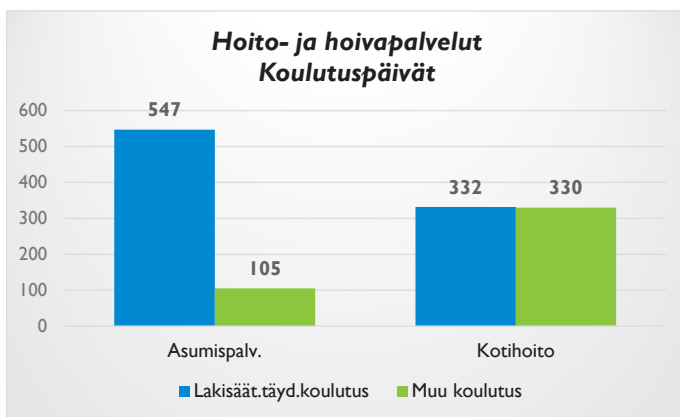
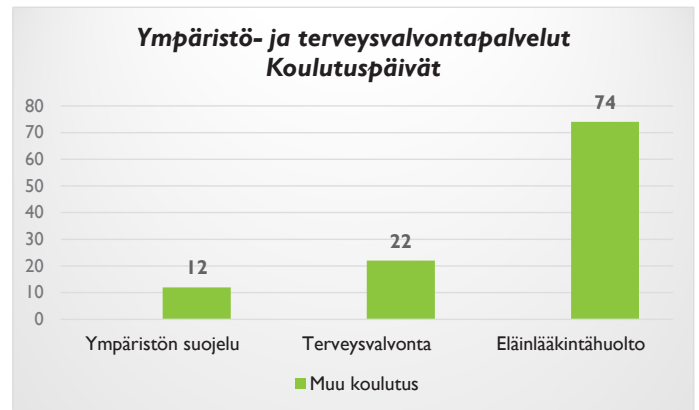
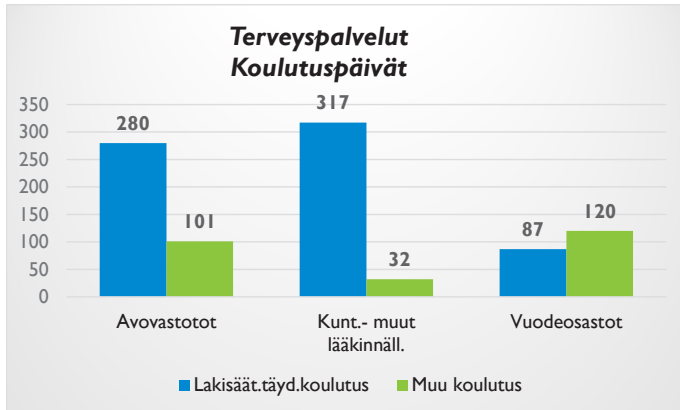
Koulutuksesta aiheutuvat kustannukset jakaantuvat kurssi- ja osallistumismaksuihin, majoitus- ja ravitsemuspalveluihin sekä matkakustannuksiin ja yhteisiin koulutuskustannuksiin. Henkilökunnan koulutukseen käytettiin vuonna 2019 yhteensä 341.265 €, mikä tekee keskimäärin 275 € / työntekijä.

Työntekijät saivat koulutusta myös oppisopimuskoulutuksen kautta. Vuonna 2019 opiskelijamäärä oli yhteensä 30.



Koulutuksiin käytettiin työaika yhteensä **3.977** päivää, mikä tekee keskimäärin **3 pv / työntekijä**. Koulutus jakaantuu lakisääteiseen täydennyskoulutukseen ja muuhun ammattitaitoa kartuttavaan ja ylläpitävään koulutukseen.

Alla olevista kuvista käyvät ilmi koulutuspäivät tehtäväalueilla vastuualueittain.



Talousarvioon varattiin vuonna 2019 keskitettyä koulutusrahaa 100.000 €, millä toteutettiin henkilöstön koulutuksia kuntayhtymän toimintapaikka-kunnilla. Kyseisellä toimintamallilla saadaan tarjottua samoilla kustannuksilla enemmän koulutusta suuremmalle henkilöstömäärälle.

Työttömyysvakuutusrahastolta (TVR) haettiin koulutussuunnitelmassa olevien koulutusten perusteella koulutuskorvausta noin 24.000 €.

4.5 Ammatillinen kuntoutus

Kuntien eläkevakuutuslaitos Keva myönsi työkokeiluja kaikkiaan 17 työntekijälle, näistä neljä oli tutkimuksellisia työkokeiluja. Edellisenä vuonna 2018 vastaavat luvut olivat 12 ja niistä kaksi oli tutkimuksellisia. Työkokeiluja haetaan yleensä silloin, kun palataan pitemmältä sairauslomalta omaan työhön joko täysiaikaisesti tai osa-aikaisesti. Myös työkyvyn heikentymisen takia ammatinvaihtoihin ja uudelleenkoulutukseen hakeutumiseen mennään yleensä työkokeilun kautta.

Keva myönsi kuntoutuksena uudelleenkoulutusta kaikkiaan viidelle eri työntekijälle. Edellisenä vuonna tällaisia kuntoutusrahopäätöksiä oli neljä. Uudelleenkoulutukseen hakeutuneet olivat kaikki sellaisia työntekijöitä, jotka eivät fyysisen tai psyykkisen työkyvyn takia enää pystyneet työskentelemään entisessä työssään.

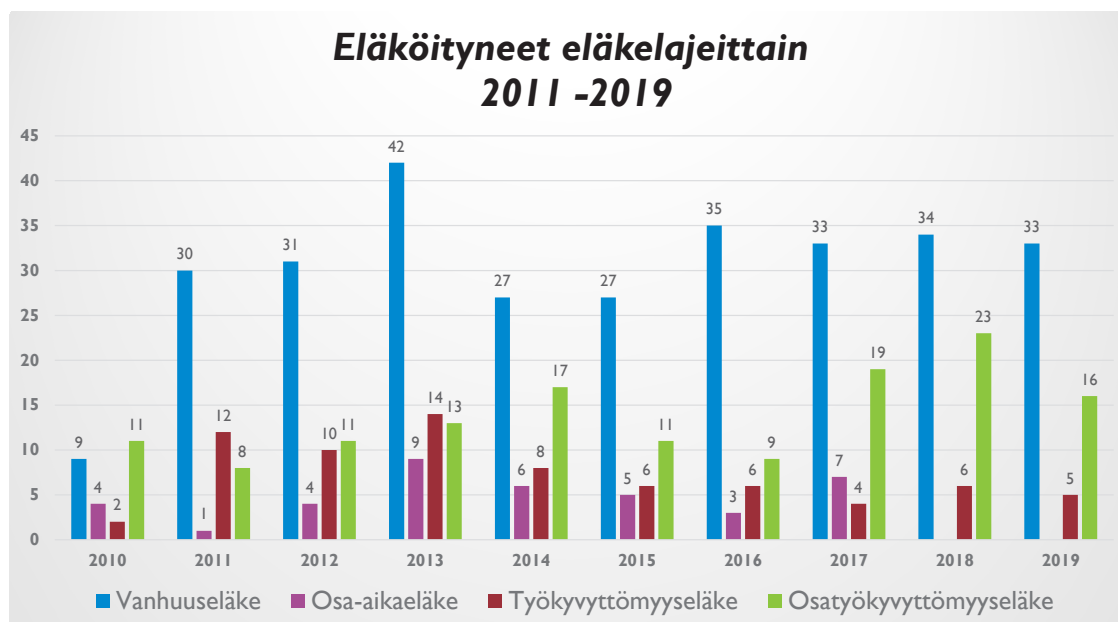
Uutena ammatillisen kuntoutuksen muotona on ollut palveluntuottajan kuntoutusselvittely. Näitä on toteutettu työntekijöidemme kohdalla silloin, kun meillä työnantajana ei ole ollut tarjota työkykyä vastaavaa työtä ja on syntynyt irtisanomisuhka. Kuntoutusselvittelyjä on ollut kahdella työntekijällä. Toteuttajana näissä on ollut Vuorelan kuntoutusyksikkö ja kuntoutuspalveluja tuottava Verve Oy.

5. Henkilöstövoimavarojen menetykset

5.1 Eläköityminen

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63- ja 68 ikävuoden välillä ei ole lisännyt henkilökunnan halukkuutta jatkaa työssä laskennallisen henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen. Osa-aikaeläke poistui eläkejärjestelmästä vuoden 2018 alussa. Uutena eläkkeenä tuli vuoden 2018 alusta alkaen osittainen varhennettu vanhuuseläke. Tämä eläkemuoto ei välttämättä vaadi työn osa-aikaistamista ja siitä ei tule työnantajalle tilastotietoa. Työntekijämme ovat uutta eläkettä hakeneet ja hakemusten teossa heitä on tarvittaessa neuvottu ja autettu.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi vuosina 2010–2019 eläköityneet eläkelajeittain.



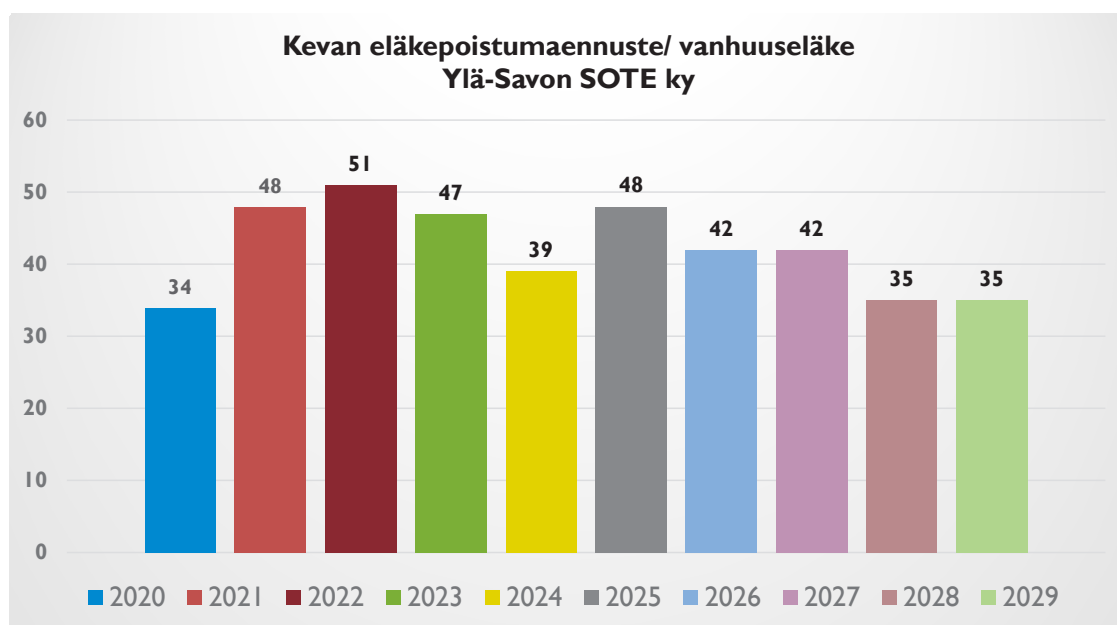
Täysiä kuntoutustukia myönnettiin vuoden 2019 aikana kaikkiaan 9, edellisenä vuotena näitä oli viisi. Täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin viisi, mikä on sama kuin edellisenä vuonna. Osatyökyvyttömyyseläkkeitä myönnettiin 16, edellisenä vuonna niitä myönnettiin 23. Vanhuuseläkkeitä myönnettiin vuonna 2019 kaikkiaan 30 työntekijälle, edellisenä vuonna niitä oli 33.

Osatyökyvyttömyyseläke on hyvä ratkaisu työkyvyn heikentyessä, koska sillä voidaan torjua täysien työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oleville voidaan räätälöidä kevyempi työnkuva avustavana työntekijänä tai ns. virikeohjaajina ja näin voidaan pidentää heidän työuraansa. Työkyvyttömyyseläkkeestä aiheutuu työnantajalle varhaiseläkemenoperusteista maksua, joka voidaan räätälöidyn työnkuvan avulla torjua. Jatkossa työkyvyttömyyseläkkeiden minimoiminen ja jäljellä olevaa työkykyä vastaavan tehtävän räätälöinti tulee olemaan entistä korostetummassa asemassa. Osatyökyvyttömyyseläkkeestä ei tule työnantajalle varhaiseläkemenoperusteista maksua.

Myös osakuntoutustukia myönnettiin, niistä ei kuitenkaan Kevalta saa erillistä tilastoa. Vuoteen 2018 verrattuna osakuntoutustukia myönnettiin enemmän. Oman kirjanpidon mukaan osakuntoutustukia oli maksussa 2019 aikana 21 henkilölle ja edellisenä vuotena niitä oli 18.

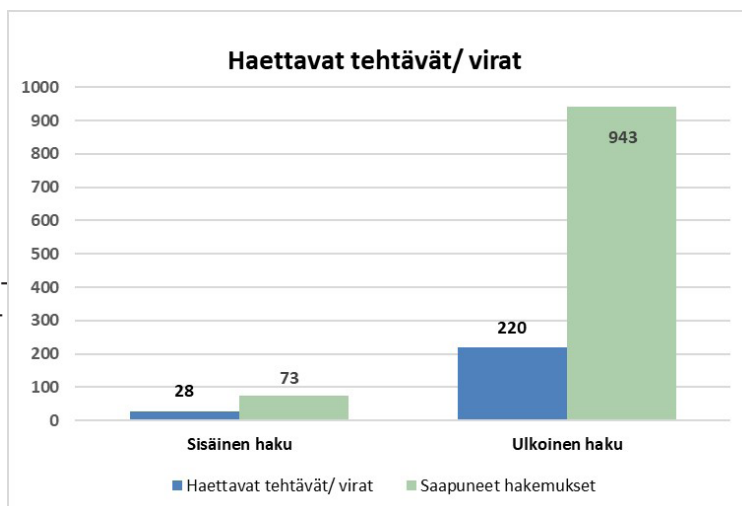
Aktiivisen ja varhaisen tuen mukainen -toimintamalli näkyy työkyvyttömyyseläkkeiden määrän hallinnassa ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrässä Kuntayhtymällä on tällä hetkellä yli kaksikymmentä räätälöidyllä työnkuvalla työtä tekevää ns. virikeohjaajaa tai avustavaa työntekijää. Pääosa heistä työskentelee asumispalveluissa ja kotihoidossa.

Alla olevasta kuvasta käy ilmi eläköityminen seuraavan kymmenen vuoden aikana. Suurimmat eläköityvät työntekijäryhmät ovat hoitotyön alueelta; lähi- ja sairaanhoitajat.



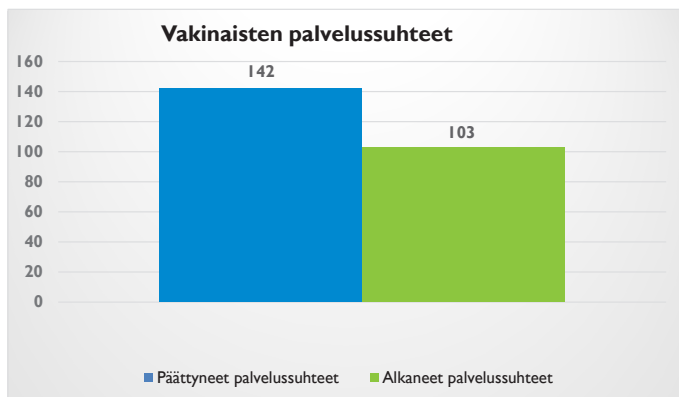
5.2 Haettavana olleet tehtävät ja hakijat tehtäviin

SOTEssa haettiin vuonna 2019 työ-/virkasuhteisiin tehtäviin osajia sekä sisäisellä että ulkoisella haulla. Alla olevaan kuvaan on merkitty sisäisesti ja ulkoisesti haettavana olleet tehtävät sekä hakijamäärät tehtäviin. Sisäisessä haussa tehtäviä tavoitelti 73 hakijaa ja ulkoisessa haussa 943.



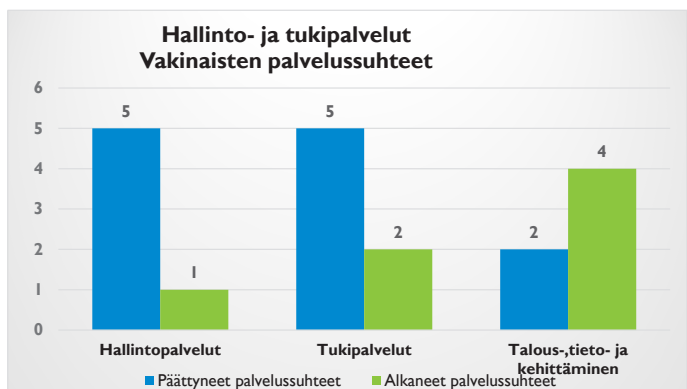
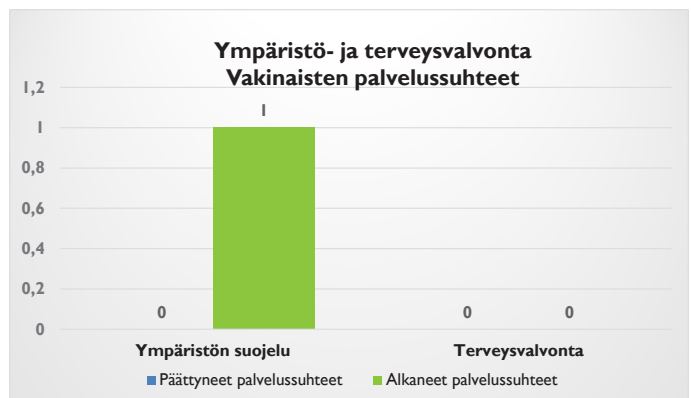
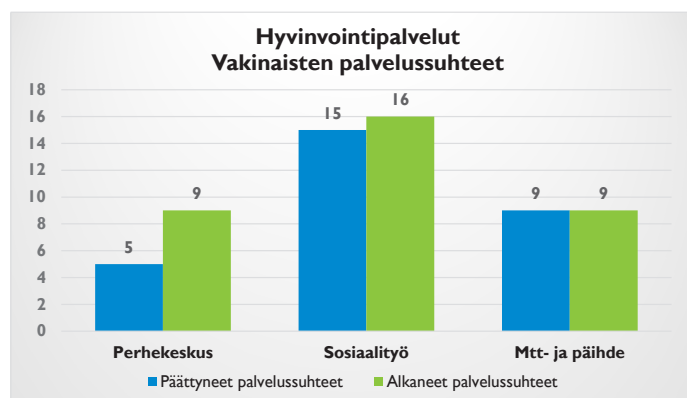
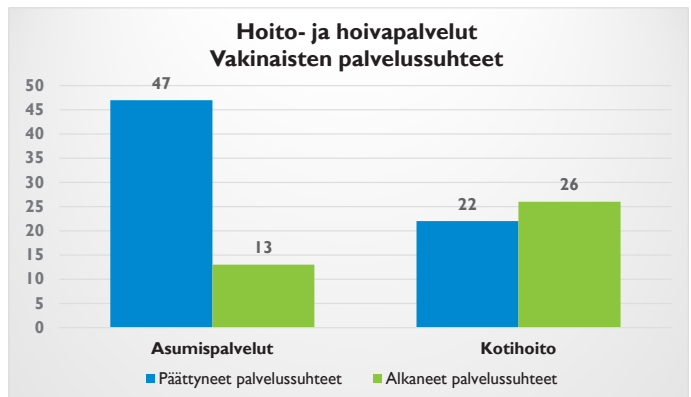
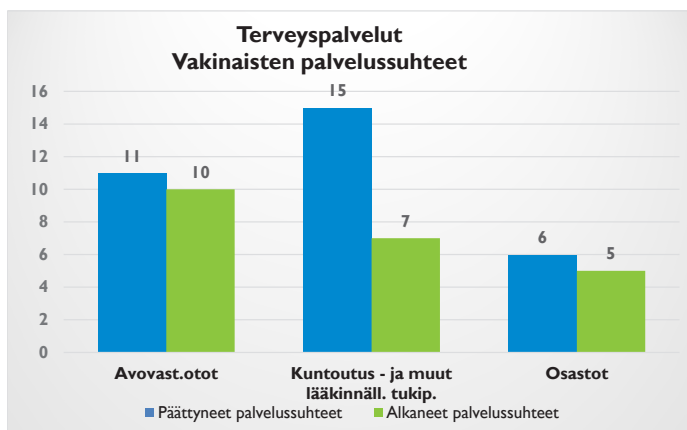
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2019 aikana vakinaisia palvelussuhteita päättyi 142 ja uusia palvelussuhteita alkoi 103.



Alla olevista kuvista käy ilmi vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet) tehtäväalueittain vastuualueilla.

Eniten uusia palvelussuhteita alkoi ja myös päättyi hoidon- ja hoivan vastuualueella.





6. Johtopäätökset vuodesta 2019

Vakinaisen henkilöstön määrä on edelleen vähentynyt; suurin muutos henkilöstömäärässä tapahtui hoidon ja hoivan vastuualueella Pikku Kangaslammen lopettaessa toimintansa sekä Kirkonsalmen palvelukeskuksessa tehtyjen toimintamuutosten myötä. Toiminnan tehostamisen myötä vähentymistä on tapahtunut myös muilla tehtäväalueilla. Lakisääteiset henkilöstömitoitukset asettavat kuitenkin omat rajoituksensa henkilöstömäärälle.

Henkilöstön keski-ikä on pysynyt tasaisena koko kuntayhtymän toiminnan ajan, ollen kuitenkin verrattain korkea, vakinaisella henkilöstöllä 48 vuotta.

Sairauspoissaoloissa on tapahtunut pientä lisäystä vuoteen 2018 verrattuna. Keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2019 yhteensä 19,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti, vuonna 2018 se oli 18,5. Sairauspoissaolopäivinä kasvu on 2799 kalenteripäivää koko henkilöstön osalta.

Kotihoidossa ja asumispalveluissa jatkui SITRAn hallinnoima TyHySIB –hanke, jolla on pyritty näiden tehtäväalueiden työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseen ja työkyvyn tukemiseen. Mittarina hankkeessa käytetään sairauspoissaolojen määrää. Hanke alkoi käytännössä syyskuussa 2017. Hankkeen avulla sairauspoissaolojen määrä vähentyi toisella hankkeen vertailujaksolla vuoden 2018 kesäkuusta marraskuuhun niin, että ensimmäistä kertaa kuntayhtymä maksoi tulospalkkiota hankkeen rahoittajalle Epikukselle. Tämän jälkeen sairauspoissaolojen määrä alkoi kasvaa ja vuonna 2019 tulospalkkiota ei ole maksettu.

Positiivista on se, että työkyvyttömyyseläkkeiden ja täysien kuntoutustukien määrä on pysynyt henkilökunnan keski-ikänsä nousemisesta huolimatta kohtuullisena. Osakuntoutustukien määrän kasvu kertoo, että henkilökunnan työkyvyssä tapahtuu ikääntymisen myötä huononemista, mutta ns. virikeohjaaja- ja avustava työntekijä -työnkuva mahdollistavat työurien jatkumisen räätälöidyllä työnkuvalla. Näin pystymme torjumaan myös täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä.

Kuntayhtymässä toimi vuoden 2019 aikana yli 20 eri henkilöä osa-aikaisena vanhusten virikeohjaajana tai avustavana työntekijänä pääasiassa asumispalveluyksiköissä ja kotihoidossa. Asiakkaat ja asukkaat ovat olleet tyytyväisiä siihen, että joku esim. lukee lehtiä, keskustelee ja ulkoilee heidän kanssaan. Virikeohjaajien ja avustavien työntekijöiden toiminnalla kuntayhtymällä on mahdollisuus puuttua vanhusten kokemaan yksinäisyyteen ja lisätä viriketointia asumispalveluissa.



Kuntayhtymää työnantajana on tuotu esille eri rekrytointitapahtumissa ympäri Suomea. SOTella on ollut oma esittelypiste mm. vuosittain järjestettävillä Sairaanhoidajapäivillä Helsingissä ja Itä-Suomen Lääketiedepäivillä Kuopiossa. Rekrytoinnissa ja henkilöstön sitouttamisessa on ajoittain haastetta.

Työpaikka on oppimispaikka, jolloin asioita tulee osata ratkaista siinä asiayhteydessä missä ne kulloinkin tulevat esille. Ammatillisen täydennyskoulutuksen tavoitteena on ollut kehittää henkilökunnan taitotasoa ja antaa valmiuksia muutostilanteiden hallintaan, joilla puolestaan on voitu parantaa työyhteisöjen toimintaa. Koulutuspalveluiden keskitetyllä toimintamallilla pystyimme tarjoamaan koulutusta suuremmalle henkilöstömäärälle kuntayhtymän omilla toimintapaikkakunnilla. Esimiestyötä tuettiin varsinaisen koulutuksen lisäksi edelleen kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joissa käytiin läpi mm. henkilöstöön ja talouteen liittyviä asioita.

Sisäisten sijaisten vuoden 2019 kokonaiskäyttöaste oli 99,5 %. Käyttösyysaiheista suurin koko SOTEn alueella olivat vuosilomat 50,4 % ja seuraavaksi suurin sairauslomat 27 %.

Akuutin sijaistalutuksen kautta täytettiin 2274 sijaistarvetta, täytettyjä työvuoroja oli yhteensä 18377.

Sisäisten sijaisten yksikön toiminnan tarkoituksena on ollut keskittää koko kuntayhtymän sijaisrekrytointi ja näin ollen minimoida ulkopuolisten sijaisten käyttö. Ulkopuolisten sijaisten saanti on ollut vaikeaa. Työyksikön toimintaa tehostetaan edelleen ja toiminnan tarkastelu jatkuu myös v. 2020.

Vuosi 2019 oli kuntayhtymän kymmenes toimintavuosi ja sitä juhlistettiin syyskuussa yhteisellä juhlalla Olvi Oluthallilla, jonne oli henkilöstön lisäksi kutsuttuina myös kuntayhtymän päättäjät. Muutokset ja uudistukset ovat tulleet jäädäkseen. Pysyäksemme mukana muutoksessa, meidän jokaisen pitää olla valmis uudistumaan. Kuntayhtymämme on ollutkin toimintansa aikana esillä mm. monessa kehittämishankkeessa, joiden onnistumisesta ja toteutuksesta kiitos kuuluu niin ikään henkilöstölle. Näillä eväillä meidän on hyvä jatkaa työtä asiakkaidemme parhaaksi myös tulevilla vuosikymmenellä.

lissalnessa 6.3.2020

Eeva-Liisa Eskelinen

henkilöstöpäällikkö



Ylä-Savon SOTE
K U N T A Y H T Y M Ä

