

Henkilöstökertomus 2022

Meillä työskenteli vuonna 2022 yli 26 700 henkilöä. Alkuvuonna varauduimme poikkeusoloihin koronapandemian ja työmarkkinatilanteen vuoksi. Tämä kuormitti henkilöstöä ja vaikeutti rekrytointia. Tyytyväisyys johtamiseen kuitenkin parani.

Linkki: Hoitotyön vuosikertomus

Henkilöstön saatavuus ja rekrytointi

Henkilöstön saatavuutta pyrittiin tukemaan työnantajakuva kehittämällä, alueellisella rekrytoinnilla sekä kansainvälistä rekrytointia hyödyntämällä. Vahvuuksiamme ovat merkityksellinen työ ja mielenkiintoiset työtehtävät.

Henkilöstön saatavuus haastoi meitä jälleen vuonna 2022. HUSissa oli avoimia työpaikkoja haettavana lähes 4000 ja hakijoita yli 26 000.

Henkilöstön saatavuuteen vaikutti niin valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan saatavuustilanne kuin HUSin profiloituminen haluttuna työpaikkana. Henkilöstö on tärkein voimavaramme, ja jatkuvana pyrkimyksenä on löytää kestäviä ratkaisuja riittävän henkilöstön turvaamiseksi lyhyellä ja pitkällä aikavälillä sekä huomioida myös alueellisia eroja toiminta-alueellamme.

Vuoden 2022 aikana meillä aloitti työnsä useampi alueellinen rekrytoija, jotka pystyvät tukemaan paremmin esihenkilöitä rekrytoinnissa ja varmistamaan parempaa hakijakokemusta.

Lue lisää alueellisesta rekrytoinnista Porvoossa Hoitotyön vuosikertomuksesta (linkki)

Henkilöstön saatavuuteen vaikutti osaltaan myös HUSin työnantajakuva, joka on potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa heikko (Luottamus&Maine -tutkimus 8/2022). Erityisen heikkona oli mainittu ilmapiiri, etenemismahdollisuudet sekä palkkataso. Vuonna 2022 käytimme palkkatasojen korotuksiin noin 7 miljoonaa ja kertapalkitsemisen laajentamiseen noin 2,7 miljoonaa.

Meillä on myös erilaisten sisäisten henkilöstötutkimusten mukaan paljon hyvää, mikä ei nouse niin vahvasti esiin ulkoisessa työnantajamielikuvassa. Strategisena päämääränämme on olla paras yhteisö tutkia, oppia ja tehdä merkityksellistä työtä, minkä vuoksi on tärkeää, että sekä sisäinen että ulkoinen työnantajakuva sekä työntekijöiden kokemus ovat aidosti linjassa keskenään.

Systemaattinen työnantajakuva kehittämisen

HUSissa keskimääräinen työskentelyaika on 11,6 vuotta. Uusilta työntekijöiltä kysyttäessä (Uuden työntekijän kysely) 90 prosenttia suosittelee HUSia työnantajana. Koko HUSin henkilöstölle tehdystä henkilöstökyselyssä työpaikkaansa suosittelisi 69 prosenttia.

Vuoden 2022 aikana luotiin työnantajakuvaan jatkuvaan kehittämiseen tiekartta, jonka avulla viestitään tavoitteellisesti meistä työnantajana sekä mitataan toimenpiteiden vaikuttavuutta. Samalla se auttaa kehittämään toimintaa. Projektin yhteydessä päivitettiin myös rekrytointikonsepti, jossa huomioitiin brändinmukaisuus sekä vuonna 2020 käyttöönottamamme työnantajalupaus HUSissa olet elämäntyössä.

Lue lisää hoitotyöntekijöiden rekrytointimarkkinoinnin kehittämisestä Hoitotyön vuosikertomuksesta ([Linkki](#))

Kansainvälinen rekrytointi

Kansainvälinen rekrytointi nähdään yhtenä tärkeänä osana HUSin rekrytointia. Liityimme vuonna 2022 Hyvinvointialueiden kansainväliseen rekrytointiverkostoon, jossa mietitään kansallisesti eri sidosryhmien kanssa keinoja sote-alan henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi.

HUSissa käynnistettiin vuoden 2022 lopulla moniammatillisessa yhteistyössä sisäinen kartoitus kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuuksista saatavuuden turvaamiseksi. Vuoden 2022 aikana pilotoitiin yhteistyökumppanin kanssa kansainvälisen hoitajarekrytoinnin osalta ja työ jatkuu vuonna 2023.

Esihenkilötyö ja johtaminen

Hyvää johtamista tuettiin Esihenkilöpassi-valmennuksella ja esihenkilötyön edellytysten varmistamisen strategisella projektilla. Tyytyväisyys lähiesihenkilön johtamiseen parantui vuoden aikana. Esihenkilöpassi-valmennuksen ja strategisen johtamisen kehittämisen projektin myötä tuettiin hyvän johtamisen edellytyksiä.

Tyytyväisyys johtamiseen parantunut edelleen

HUSissa on kuluneen vuoden aikana tehty systemaattista työtä laadukkaan johtamisen rakenteellisten esteiden tunnistamiseksi ja kehitetty työkaluja erityisesti lähijohtamisen tueksi.

Alkuvuotta väritti poikkeusoloihin varautuminen sekä koronapandemian että työmarkkinatilanteen vuoksi, mikä kuormitti henkilöstötilannetta. Henkilöstön tyytyväisyyttä ja kokemusta johtamisesta arvioitu säännöllisesti Johtamissyke -kyselyllä vuodesta 2021 alkaen. Vuoden 2022 viimeisessä kyselyssä 79 % vastaajista oli tyytyväisiä lähiesihenkilönsä johtamiseen. Viime vuoden lopun tilanteeseen verrattuna tulos parani 6 %.

Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja kannustavaksi. Työyksiköissä vallitsee kyselyn mukaan luottavainen ilmapiiri ja työskentelyn koetaan sujuvan hyvin.

Esihenkilöpassi -valmennus uusille esihenkilöille

Uusien esihenkilöiden koulutus uudistettiin Esihenkilöpassi -valmennuskokonaisuudeksi, joka koostuu sekä verkkokoulutuksesta että lähivalmennuksesta. Tavoitteena on tukea esihenkilön kehittämispolun alkua ja luoda tehtävässä tarvittavaa tieto- ja osaamis pohjaa osana työrooliin ja tehtävään perehdyttämistä. Webinaareina toteutettua johtamiskoulutusta lisättiin. Satoja esihenkilöitä osallistui heille suunnattuihin tilaisuuksiin liittyen muun muassa muutoksen johtamiseen, kehityskeskusteluihin ja työntekijäkokemuksen johtamiseen.

Hyvän johtamisen mahdollistavat rakenteet

Vuoden 2022 aikana toteutettiin strateginen projekti Johtamisen ja lähiesihenkilötyön edellytysten varmistaminen. Sen tavoitteena oli kuvata laadukkaan johtamisen mahdollistavat rakenteelliset tekijät.

Projektin ja pilottien aikana kerättiin huomioita esihenkilötyöstä ja johtamisesta. Niiden pohjalta laadittiin toimenpide-ehdotuksia. Näistä yksi oli suositus yksikkökoosta, jonka mukaan yhden esihenkilön henkilöstömäärän ei tulisi olla yli 40.

Osana projektia laadittiin työkalu esihenkilöiden työtehtävien ja työnjaon selkeyttämiseen sekä kuormitustekijöiden tunnistamiseen. Tavoitteena on lisätä henkilöstön johtamiseen käytettävää aikaa sekä lisätä mahdollisuuksia muun muassa valmentavan johtamisen toteuttamiseen.

Lue lisää johtamisen kehittämisestä <https://www.hus.fi/ajankohtaista/johtamisen-kehittamisella-pyritaan-nyt-tuntuviin-muutoksiin>
<https://www.hus.fi/ajankohtaista/johtamisen-kehittaminen-toi-konkreettisia-tyokaluja-esihenkiloiden-arkeen>

Työhyvinvointi ja työsuojelu

Työhyvinvointiohjelmamme mottona on Terveenä töihin, terveenä kotiin. HUSissa me tuemme työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia monin keinoin. Vuonna 2022 panostimme erityisesti jaksamisen tukemiseen.

Hyvinvoiva työntekijä

Jälkipurkutoiminta kaikkien ulottuville

Kehitimme jälkipurkumallia (defusing), jonka tarkoituksena on henkisesti kuormittavien ja vaativien kokemusten purku välittömästi ikävän tai yllättävän tapahtuman sattuessa. Laajensimme mallin saataville koordinoitusti koko HUSin alueella. Jälkipurkuistunto auttaa traumaattisen tilanteen jälkeen ja ennaltaehkäisee mahdollista haitallista kuormitusta. Toiminta lähti hyvin käyntiin ja siitä on saatu hyvää palautetta.

Virtuaaliapuri ohjaa 24/7

Koronapandemian aikana käytössä ollut virtuaaliapuri muokattiin palvelemaan henkilöstöä työssä jaksamisen tukena. Intrassa oleva virtuaaliapuri ohjaa 24/7 työntekijän oireiden ja avun tarpeen mukaan sopivan tuen piiriin. Tukimuodoista eniten hyödynnettiin työnohjausta ja työterveyshuollon palveluja.

Annoimme ja saimme tukea hyvinvointiin

Tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat mielenterveysongelmien ohella yleisimpiä syitä työntekijöidemme sairauspoissaoloille. Erityisesti nousi huoli nuorten työntekijöiden jaksamisesta ja sairauspoissaoloista.

Vaikka sairauspoissaolojen kokonaismäärä kasvoi viime vuonna, aktiivisella työkyvyn tukemisella työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä oli pieni. Etsimme ja järjestimme osatyökykyisille mahdollisuuksia jatkaa työelämässä, sillä meitä kaikkia tarvitaan.

Hyvin toimiva työyhteisö

Voimavarat työssä-hyvinvointipuun oksat kannattelevat

Kokosimme yhteen HUSin tarjoamat työn ja hyvinvoinnin tukemisen muodot Voimavarat työssä-hyvinvointipuuhun. Materiaali sai paljon kiitosta ja sitä hyödynnettiin paitsi koulutuksissa myös esihenkilöiden ja työntekijöiden työkalupakkina.

Selvitimme henkilöstökokemuksen ja työhyvinvoinnin tilaa

Henkilöstön työntekijäkokemusta kartoitettiin vuonna 2022 henkilöstö- ja Johtamissyke-kyseilyllä. Vastausten mukaan viime vuosien panostus esihenkilötyöhön näkyy nyt henkilöstön kasvaneena tyytyväisyytenä esihenkilöihin, mutta ylikuormituksen kokemus säilyi ennallaan.

Löytääksemme henkilöstökokemuksen keskeisiä haasteita analysoimme myös lukuisia aikaisempina vuosina tehtyjä henkilöstökyselyjä. Vedimme tuloksia yhteen, ja pohdimme ratkaisuja haasteisiin. Tavoitteemme on olla tulevaisuudessa halutuin työpaikka turvataksemme hyvinvointialueidemme asukkaiden palvelut. Työ tämän tavoitteen eteen jatkuu vuonna 2023.

Lue lisää henkilöstökyselyn tuloksista <https://www.hus.fi/ajankohtaista/husin-henkilosto-ylpea-tyostaan>

Hyvinvointitoiminnalla tukea palautumiseen

Hyvinvointitoiminnassamme tarjosimme lukuisia valmennuksia, tapahtumia ja verkkokursseja liikunnasta, ravitsemuksesta, unesta ja yleisesti oman hyvinvoinnin ja jaksamisen edistämisestä. Valmennusten pääpaino oli palautumisen tukemisessa. Esihenkilöille tarjottiin omaa hyvinvointivalmennusta, johon osallistuminen oli aktiivista.

Lue lisää työhyvinvointiohjelmastamme <https://www.hus.fi/ajankohtaista/uusi-tyohyvinvointiohjelma-luotsaa-lapi-muutosten>

Turvallinen työympäristö

Tavoitteenamme nolla tapaturmaa

Olemme saaneet pitkäjänteisellä työturvallisuustoiminnalla ja poikkeamien tutkinnalla tapaturmaluvut pysymään pieninä ja valtakunnallisesti hyvällä tasolla. Kampanjoinnilla, monipuolisella ergonomiatoiminnalla sekä riskien hyvällä hallinnalla saimme yleisimmät tapaturmatyypit väheneään ja lievenemään. Tavoitteenamme on nolla työtaturmaa.

Selkeytimme riskien arvioinnin prosesseja

Työn kuormitustekijöiden tunnistaminen ja niihin liittyvien riskien arviointi tehdään monen toimijan yhteistyönä. Työsuojeluviranomaisen tarkastuksissa kiinnitettiin huomiota erityisesti uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintaan. Selkeytimme riskien arvioinnin prosessia ja eri toimijoiden roolia ja tarkensimme ohjeita väkivaltariskien arvioinnista ja uhkatilanteisiin varautumisesta.

Kokosimme turvallisuusohjeet yksiin kansiin

Työturvallisuusopas julkaistiin joulukuussa intrassa. Opas esittelee tiiviissä muodossa keskeisimmät turvallisuusohjeet ja ohjaa lisätiedon äärelle.

Verkkokoulutukset mahdollistivat joustavan osallistumisen

Työntekijöiden hyvinvoinnin ja turvallisuuden varmistamiseksi laadimme työhyvinvoinnin verkkokurssin. Lisäksi työsuojelupareille valmistui työturvallisuusverkkokoulutus ja kotikäyntejä tekeville oma kurssi turvallisuuden arvioimiseksi ja parantamiseksi.