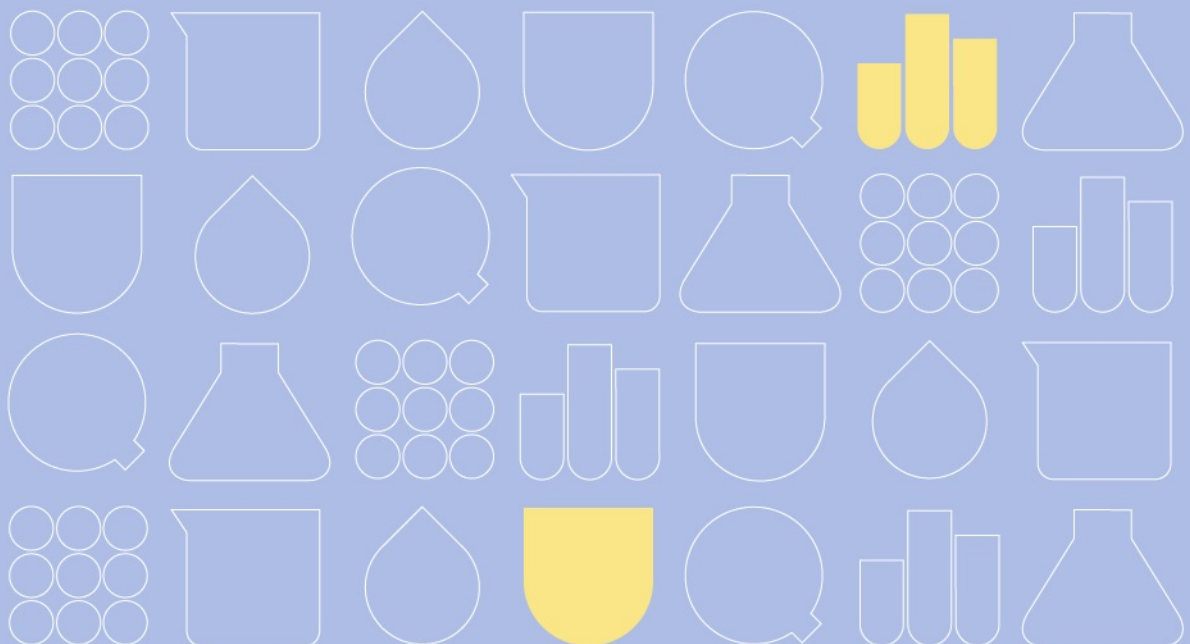


Henkilöstökertomus

2024

ISLAB hallitus 21.2.2025 § 20

Yhtymäkokous 25.4.2025 § 8



21.2.2025

Sisällysluettelo

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS	3
1. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	5
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	5
1.2 Poissaolot	8
1.3 Henkilöstökustannukset	10
1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi	12
2. YHTEISTOIMINTA	14
2.1 Säännöllinen yhteistoiminta	14
2.2 Yhteistoimintaneuvottelut keväällä 2024	15
3. TYÖSUOJELU	16
3.1 Työsuojeluorganisaation toiminta	16
3.2 Työsuojelutapahtumien ilmoittaminen uudistui	18
4. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	22
4.1 Koulutustyöryhmä	22
4.2 Koulutussuunnitelma	22
4.3 Koulutustoiminta	22
4.4 Perehdytys	24
5. TYÖHYVINVOINTI	25
5.1 Sairauspoissaolojen hallinta ja työterveysyhteistyö	25
5.2 Henkilöstön palkitseminen	26
5.3 Kehityskeskustelut	26
5.4 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet	27
5.5 Toimintalähtöinen henkilöstömitoitus	28
5.6 Henkilöstökokemus	28

21.2.2025

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS

Vuosi 2024 oli ISLAB hyvinvointiyhtymässä muutosten vuosi. ISLABin palvelujen kysynnän ja toimintatuottojen lasku pakotti meidät tuottavuusohjelman ja kevään 2024 yhteistoimintaneuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden ohella reagoimaan nopeasti muuttuvaan tilanteeseen. Sopeutustoimet saatiin toteutettua ilman merkittäviä ja laajakantoisia henkilöstövaikutuksia, eikä irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia tarvinnut suunnitella.

Sopeutustoimista huolimatta ISLABissa pystyttiin suunnitelmallisesti jatkamaan strategiaan kirjattujen tavoitteiden edistämistä. ISLABin tavoitteena on olla houkutteleva ja hyvinvoiva osajayhteisö. Henkilöstön kehittämisen osalta strategian toimeenpanosuunnitelmana ISLABissa toimi henkilöstön kehittämissuunnitelma 2024, joka koostui työhyvinvoinnin, työsuojelun ja osaamisen kehittämisen osa-alueista. Kehittämissuunnitelman toteutumista seurattiin yhteistyötoimikunnassa säännöllisesti.

Esimerkkeinä vuonna 2024 tehdystä kehittämytyöstä voidaan todeta ISLABin henkilöstön palkitsemisohjelman valmistuminen sekä sähköisen Laatuportti-järjestelmän käyttöönotto niin työturvallisuusilmoitusten kuin uusien aloitteiden tekemisen kanavana. Johtamisosaamisen vahvistamista jatkettiin johtamisvalmennuksen sekä muun esihenkilökoulutuksen kautta. Työyhteisöjen työhyvinvointia edistettiin ja seurattiin yksikkökohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien avulla. Lisäksi työhyvinvoinnin ja henkilöstötyytyväisyyden tilaa tarkkailtiin henkilöstön suositteluindeksiin (eNPS) ja työhyvinvointikyselyn kautta.

ISLABissa henkilöstön ja johtamisen kehittämisen eteen on tehty paljon töitä, mutta työhyvinvoinnin seurantamittareiden mukaan meillä on vielä paljon kehittämisen varaa. Toimimme henkilöstöpalveluissa ja työsuojelussa jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti. Se tarkoittaa, että emme ole koskaan valmiita, vaan otamme aina ilolla vastaan uudet kehittämiskohteet. Tätä henkilöstökertomusta

21.2.2025

koottaessa meillä on jo uusi, vuoden 2025, henkilöstön kehittämissuunnitelma käsillä ja valmiina toimeenpantavaksi!

Henkilöstökertomuksessa kuvataan keskeisten henkilöstötunnuslukujen lisäksi henkilöstöön liittyvien strategisten ja henkilöstön kehittämissuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden eteen tehtyä työtä sekä raportoidaan niiden toteutumisesta. Strategisen kehittämistoiminnan ohella ISLABin henkilöstöpalveluissa huolehditaan myös muun muassa palkkapalvelujen sekä HR-järjestelmien ylläpidosta ja tarvittavasta kehittämisestä, yhteistoiminnasta, koulutustoiminnasta, palvelussuhdeneuvonnasta, keskitetystä rekrytointipalveluista, valtakunnallisiin sopimusratkaisuihin ja paikallisiin olosuhteisiin liittyvästä neuvottelutoiminnasta sekä henkilöstöviestinnän kehittämisestä ja ajantasaisen HR-tiedon ylläpitämisestä.

Koko pienen mutta tehokkaan HR-tiimin puolesta

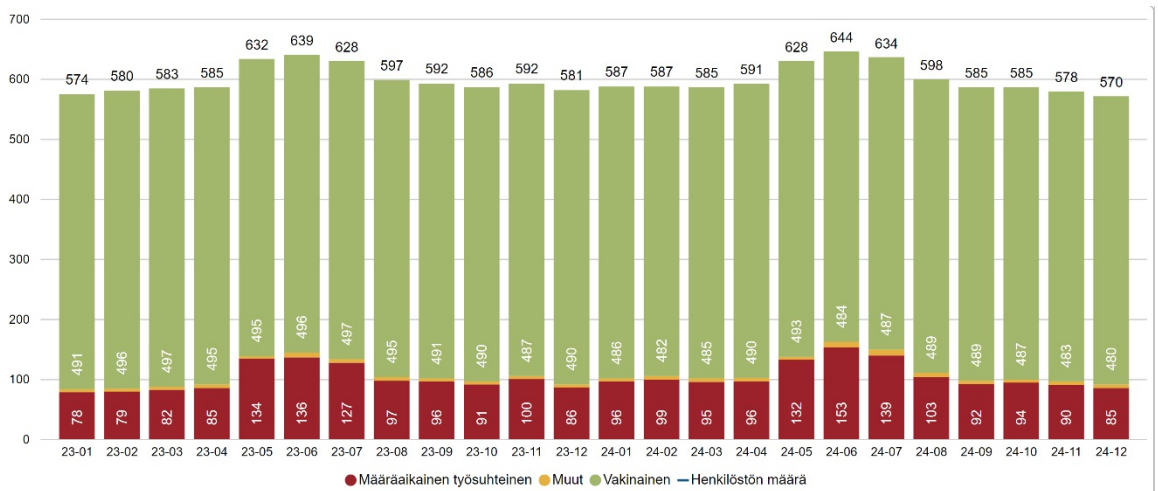
Mari Ojalampi
vs. henkilöstöjohtaja

21.2.2025

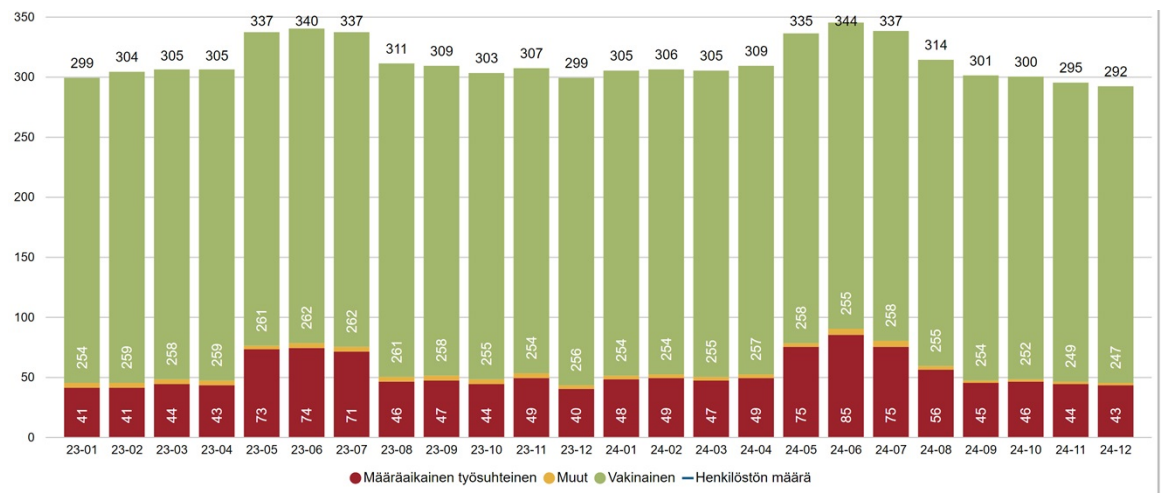
1. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2024 lopussa ISLABin palveluksessa oli 570 työntekijää (vuoden 2023 lopussa 581 työntekijää). Vakinaisen henkilöstön osuus oli 84,06 %m määräaikaisten osuus 14,89 %. Henkilöstöstä 292 työskenteli Pohjois-Savon aluelaboratoriossa, 146 Pohjois-Karjalan aluelaboratoriossa, 104 Etelä-Savon aluelaboratoriossa ja 28 hallinto- ja asiantuntijapalveluissa.

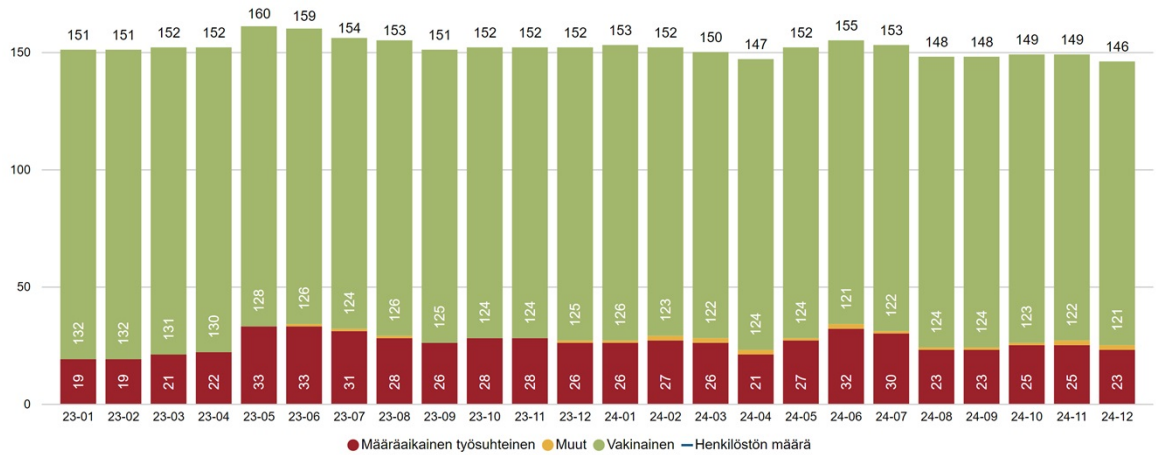


Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys 01/2023–12/2024

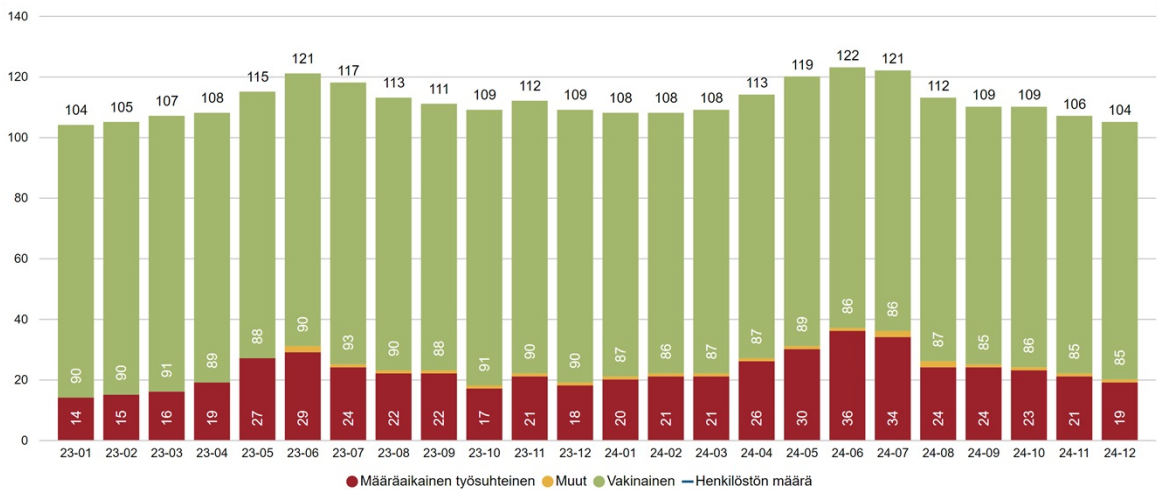


Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys Pohjois-Savo

21.2.2025



Kuvio 3. Henkilöstömäärän kehitys Pohjois-Karjala



Kuvio 4. Henkilöstömäärän kehitys Etelä-Savo

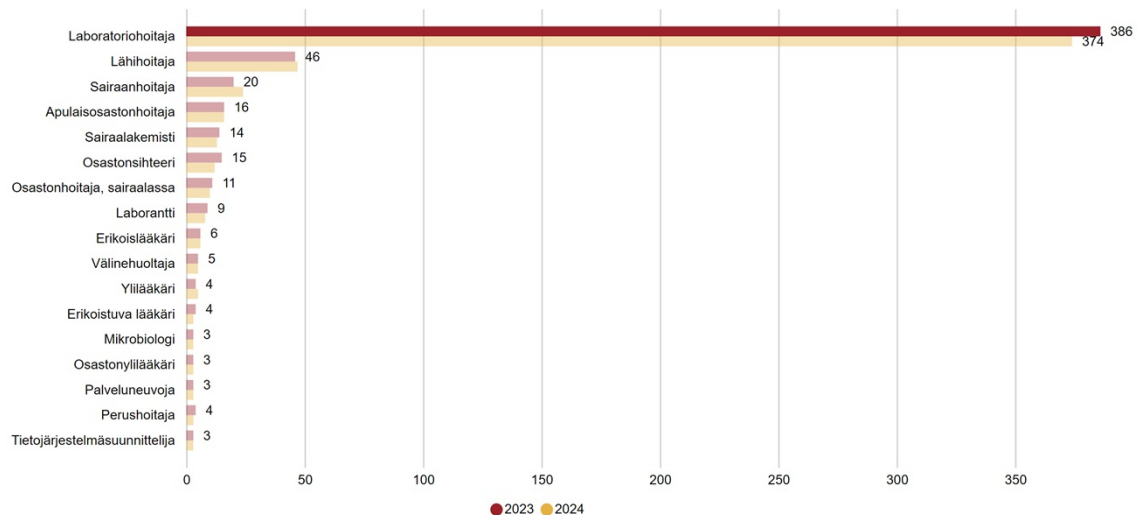
Vuoden 2024 lopussa ISLABin henkilömäärä henkilötyövuosina mitattuna oli 546 HTV. Henkilötyövuosilla tarkoitetaan henkilöstön koko vuoden työpanosta, jossa on huomioitu osa-aikaisten työaikaprosentti sekä vähentävästi palkattomat poissaolot. Henkilötyövuosilla voidaan näin kuvata henkilöstön palkallista työpanosta (sisältäen myös esimerkiksi vuosilomat ja palkalliset poissaolot).

Vuosi	2022	2023	2024
Työpanos (htv)	543	544	546*

* Laskentakaavan muutos, palkallinen työpanos. Vuosina 2022 ja 2023 laskettu ilman karkausvuoden korjausta

21.2.2025

Suurin henkilöstöryhmä ISLABissa ovat laboratoriohoitajat 386 (68 %). Seuraavaksi suurimmat ammattiryhmät ovat lähihoitajat 46 (8 %) sekä sairaanhoitajat 20 (3,5 %). Hallinto- ja asiantuntijapalveluissa työskenteli vuoden lopussa 28 työntekijää, mikä on 4,9 % koko henkilöstöstä.

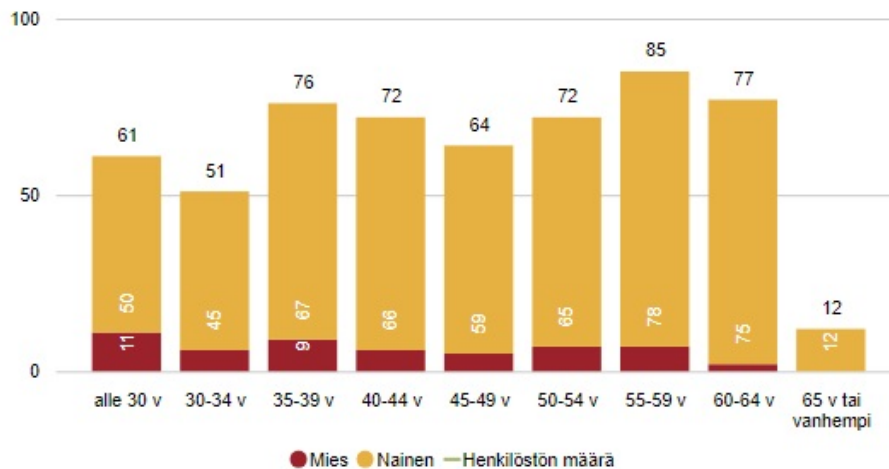


Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen ammattinimikkeittäin

Vuonna 2024 ISLABin henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat (85 hlöä). Henkilöstöstä arviolta 13 % eläköityy seuraavan 5 vuoden aikana, ja arviolta 28 % seuraavan 10 vuoden aikana.

Vuoden 2024 lopussa ISLABin henkilöstöstä 90,7 % oli naisia ja 9,3 % miehiä, mikä mukaillee sosiaali- ja terveysalan valtakunnallista sukupuolijakaumaa.

21.2.2025



Kuvio 6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2024

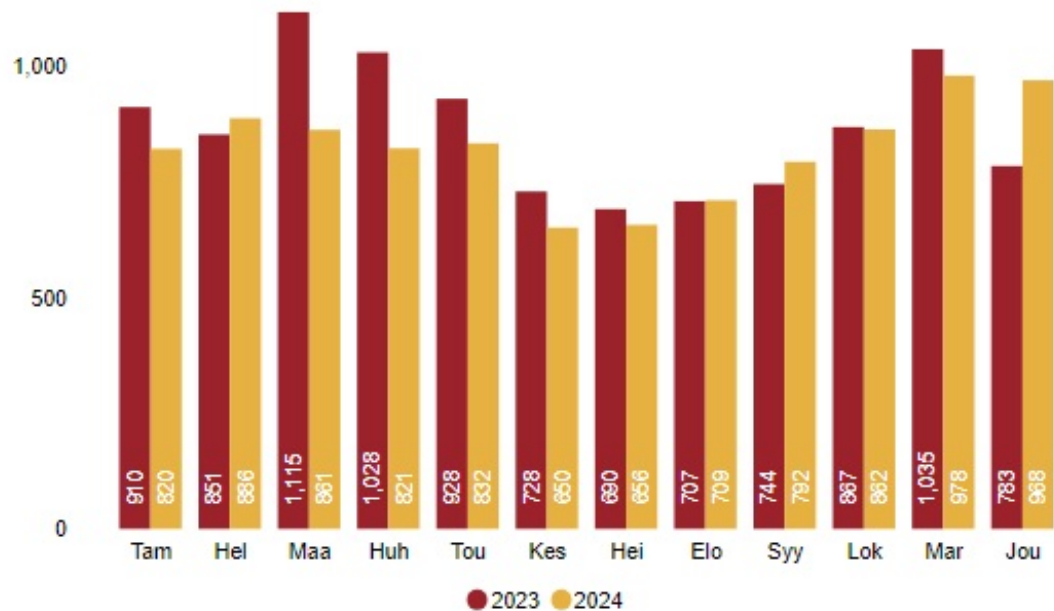
1.2 Poissaolot

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2024 oli 17,3 kalenteripäivää/henkilö, mikä jatkoi edellisvuosien positiivista kehitystä vähenevissä sairauspoissaoloissa. Vuodelle 2024 asetettua tavoitetta (sairauspoissaolojen määrä enintään 15,6 kalenteripäivää per henkilö) ei kuitenkaan saavutettu.

Poissaolojen syinä olivat erityisesti lyhyet alle 7 päivän poissaolot (hengitystieinfektio- ja vatsainfektiosairaudet ym.) sekä pidemmät yli 30 pv kestävät poissaolot, joissa syinä korostuivat mielenterveyden ja jaksamiseen liittyvät haasteet tai tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli vähän ja suunta on aleneva edellisiin vuosiin nähden. Tapaturmiin liittyvät poissaolot johtuivat lähinnä vapaa-ajan tapaturmista, joiden aiheuttamissa poissaoloissa oli lievää kasvua edellisvuoteen verrattuna.

21.2.2025

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



Kuvio 7. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä 2023–2024

Sairauspoissaoloprosentissa vuodelle 2024 asetettu tavoite <4,8 % täyttyi, kun vuoden 2024 sairauspoissaoloprosentti oli 4,29 %. Sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta ja kertoo, kuinka paljon henkilöstö sairastaa. Mitä suurempi sairauspoissaoloprosentti on, sitä suuremmat ovat tekemättä jääneestä työstä ja sijaisten palkkaamisesta koituvat kustannukset. Myös sairauspoissaoloprosentin osalta viime vuosien hyvä kehitys jatkui edelleen vuonna 2024.

Vuosi	2022	2023	2024
Sairauspoissaolopäivät	11 374	10 909	10 373
Sairauspoissaolopäivät kal.pv/hlö	19,6	17,6	17,3
Sairauspoissaoloprosentti	5,42	4,53	4,29

21.2.2025

Perhevapaiden määrä jatkoi edellisvuotiseen tapaan laskuaan. Perhevapaita pidettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 5773 päivää, mikä on 11 % vähemmän kuin vuonna 2023. Synnyttäjän vanhempainvapaiden ja palkallisen raskausvapaan käyttö kasvoi, kun taas palkattoman hoitovapaan ja tilapäisen hoitovapaan (äkillisesti sairastuneen lapsen hoito) käyttö väheni.

Vuonna 2024 lakisääteisten opintovapaiden määrä kasvoi edelleen, joskin maltillisemmin kuin vuoden 2023 aikana. Aikuiskoulutusetuudet lakkauttava laki tuli voimaan kesällä 2024 ja aikuiskoulutustukea ei voinut saada enää 31.7.2024 jälkeen alkaneisiin opintoihin. Tämä näkyi opintovapaapäivien käyttämisessä siten, että tammi–heinäkuun 2024 aikana opintovapaapäiviä käytettiin 35,1 % enemmän kuin vuonna 2023.

Vuosi	2022	2023	2024
Opintovapaa (pv)	1590	2797	3758

Laki vuorotteluvapaalain kumoamisesta tuli voimaan 1.8.2024, jonka jälkeen vuorottelukorvausta ei valtakunnallisesti enää maksettu uusille hakijoille. Todennäköisesti tämän johdosta vuorotteluvapaita pidettiin vuonna 2024 liki kolminkertaisesti vuoteen 2023 verrattuna, yhteensä 1042 päivää.

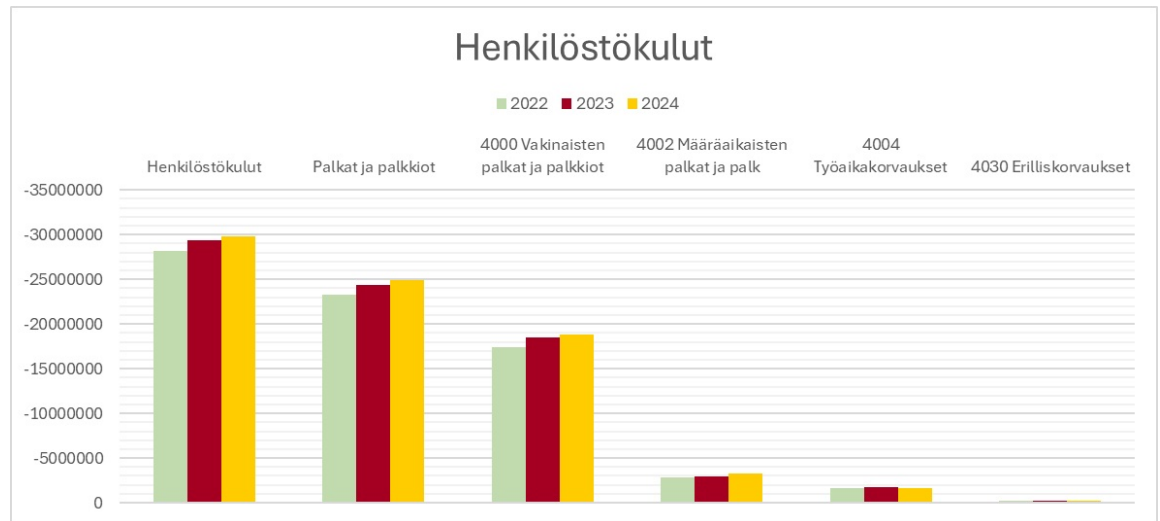
Palkattomia, yksityisasioista tai muista syistä johtuneita harkinnanvaraisia työ-/virkavapaita myönnettiin vuonna 2024 noin 30 % vähemmän kuin edellisvuonna, yhteensä 1253 päivää.

1.3 Henkilöstökustannukset

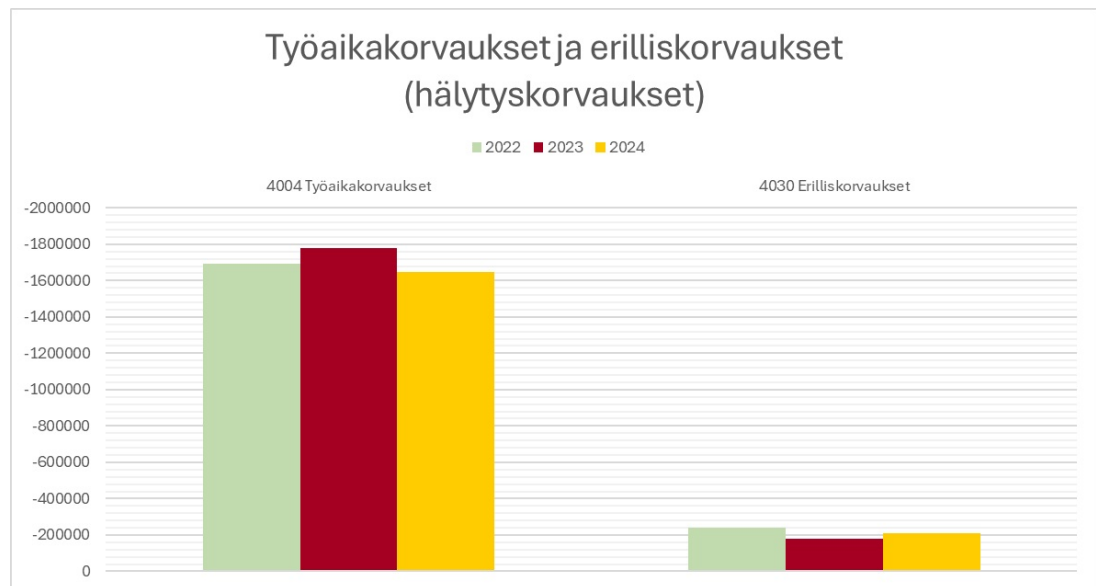
Vuonna 2024 ISLABin henkilöstökulut olivat 29.768.045 euroa. Henkilöstökulut kasvoivat vuoteen 2023 nähden 0,4 milj. euroa (1,4 %). Henkilöstökulujen kasvuun vaikutti erityisesti työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyvät sopimuskorotukset.

21.2.2025

Työaika korvauksia maksettiin vuonna 2024 n. 128 500 euroa vähemmän kuin vuonna 2023. Erilaisia hälytyskorvauksia maksettiin vuonna 2024 n. 211 000 euroa, mikä on n. 32 000 euroa enemmän kuin vuonna 2023.



Kuvio 8. Henkilöstökulut, euroina



Kuvio 9. Työaika korvaukset ja erilliskorvaukset

21.2.2025

1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuoden 2024 aikana ISLABista irtisanoutui *oma syy* -selitteellä vain 2 työntekijää. Eläkkeelle siirtymisen takia irtisanoutuneita oli 10. Yhteensä vakituista henkilöstöä lähti vuoden 2024 aikana 33 henkilöä. Uusia toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia/viranhoitomääräyksiä vuoden 2024 aikana tehtiin yhteensä 20 kpl. Henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli -5.5 %.

ISLABin rekrytoinnin periaatteita yhtenäistettiin vuoden 2024 aikana ja otimme muun muassa käyttöön yhtenäiset hakuilmoituspohjat. Rekrytointijärjestelmänä käytössä oli aiempien vuosien tapaan Kuntarekry, jonka lisäksi markkinoimme rekrytointejamme TE-palveluiden Työmarkkinatori-sivustolla, omilla verkkosivuillamme ja sosiaalisen median kanavissa. Kehitimme vuoden 2024 aikana työnantajanäkyvyyttämme tehostamalla yhteistyötä bioanalytikkokoulutusta tarjoavien ammattikorkeakoulujen kanssa ja tavoitimme alan opiskelijoita myös Tuudo-korkeakouluopiskelijasovelluksen työnantaja- ja työpaikkanäkyvyydellä. Hyödynsimme kohdennetuilla alueilla TE-palveluiden rekrytivelähettyksiä ja osallistuimme rekrytointitapahtumiin. Vuoden kuluessa toimimme näkyväksi ISLABia työnantajana:

- Hurraa Ura! -rekrytointitapahtumassa Varkaudessa,
- Labquality Days -tapahtumassa Helsingissä,
- Bioanalytikkoliiton webinaarimuotoisessa #BOOP-opiskelijapäivässä,
- RekryON-tapahtumassa Mikkelissä,
- Joensuun työllisyyspalveluiden, Business Joensuun ja Pohjois-Karjalan TE-palveluiden yhteistyössä järjestämällä Työtä!-karnevaaleilla Joensuussa,
- Sairaanhoitajapäivillä Helsingissä,
- Laboratoriolääketiedepäivillä Helsingissä,
- Savonia ammattikorkeakoulun opiskelijakunta SAVOTTAn järjestämällä rekrymessuilla Kuopiossa, ja
- Metropolia ammattikorkeakoulun Soterekry-tapahtumassa Helsingissä.

21.2.2025

Rekrytointeja toteutettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 47 kappaletta, tehtäviä oli auki 76 kpl, joihin saimme yhteensä 33 työntekijää. Osassa sama tehtävä oli haussa useamman kerran ja osassa haettiin useampia työntekijöitä samalla hakuilmoituksella. Kesä-joulukuun aikana rekrytointeja oli 22, joissa oli avoinna 31 tehtävää. Näistä tehtävistä täytettiin 14 ensimmäisellä hakukierroksella (toteutumisprosentti 45 %), tehtävien hakuaikoja ei jatkettu.

Rekrytointien jakaumat								
			Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
Yksikkö	Rekrytointi-ilmoitukset	Avoinna olleet työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen	Sisäinen
Pohjois-Savon aluelaboratorio	24	30	28	2	16	14	30	0
Pohjois-Karjalan aluelaboratorio	12	25	23	2	13	12	24	1
Etelä-Savon aluelaboratorio	11	21	21	0	21	0	21	0
Yhteensä	47	76	72	4	50	26	75	1

Laboratoriohoitajien ja näytteenottajien kesäsijaisten rekrytointi järjestettiin keskitetysti henkilöstöpalvelujen koordinoimana ja täydennysshakuineen vuoden 2024 kesäreky saavutti yhteensä huikeat 176 hakemusta.

ISLABin sijaisrekrytointia kehitettiin vuoden aikana ottamalla käyttöön hoitohenkilöstön avoin haku. Lisäksi Pohjois-Karjala ja Etelä-Savo pilotoivat pienimuotoisesti Kuntarekryn keikkakalenterin toimivuutta. Keikkakalenterin suunnitelmat ja määrittelyt käyttöönottoa varten alkoivat Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan osalta marras-joulukuussa 2024, käyttöönottoprojekti jatkuu vuoden 2025 puolella.

21.2.2025

Tehtävänimike	Auki olleet tehtävät	Uusi työntekijä palkattu
Laboratoriohoitaja	53	22
Lähihoitaja/sairaanhoitaja	9	4
Vieritutkimushoitaja	1	1
Erikoistuva sairaalamikrobiologi	1	0
Erikoistuva sairaalakemisti	1	1
Kliinisen kemian erikoistuva lääkäri	2	0
Preanalytiikan asiantuntija, näytteenoton koordinaattori	1	1
Sairaalakemisti	3	0
Kliinisen mikrobiologian erikoislääkäri	1	1
Osastonhoitaja	1	1
Apulaisosastonhoitaja	3	2
Yhteensä	76	33

2. YHTEISTOIMINTA

2.1 Säännöllinen yhteistoiminta

Yhteistoiminta on lakisääteistä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä, valmistelua, neuvottelua ja asioista sopimista. Yhteistyötoimintaa ohjaa ISLABin yhteistoimintasopimus.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan työyhteisöissä esihenkilön ja työyhteisön välillä tai esihenkilön ja yksittäisten työntekijöiden välillä. Välillistä eli edustuksellista yhteistoimintaa sen sijaan toteutetaan työntekijän ja henkilöstön edustajien välillä. Lakisääteisenä edustuksellisen yhteistoiminnan toimielimenä ISLABissa toimii yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla organisaation työsuojelutoimikuntana. Edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan myös työsuojeluorganisaation työsuojelukokouksissa. Edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstöä edustavat henkilöstöjärjestöjen luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut.

ISLABin yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa vuoden 2024 aikana. Vakioasioina kokouksissa toistuivat henkilöstöjärjestöjen puheenvuorot sekä työsuojelun tilannekatsaukset. Lisäksi yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden 2024 kuluessa muun muassa

- henkilöstön kehittämissuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa ja uuden työntekijän perehdytysohjelmaa,

21.2.2025

- kevääseen ajoittuneita yhteistoimintaneuvotteluja ja neuvottelutuloksen täytäntöönpanoa,
- hyvinvointiyhtymän keskittämissuunnitelmia, palveluvalikoimaa ja strategisten toimenpiteiden päivittämistä sekä talouden näkymiä ja talousarviovalmistelua,
- sisäisen liikkuvuuden ja sisäisenä sijaisena toimimisen periaatteita,
- henkilöstökokemuksen mittaamista ja seurantaa, henkilöstön lähtökyselyn tuloksia sekä työhyvinvointikyselyn toteuttamista,
- henkilöstön palkitsemisen kokonaisuutta,
- ajanvarauspalvelujen ulkoistamisen suunnittelua,
- lukuisia ISLABin sisäisiä ohjeita ja linjauksia (esim. tuberkuloosiohje, varmennekorttiohjeistus, ohje työajan käytöstä terveydenhoidollisiin käynteihin ja tutkimuksiin, vuosilomaohje, työkokemuksellisäohje, hälytysrahoja koskevan paikallissopimuksen soveltamisohje, matkustusohje).

Yhteistyötoimikunnan kokouksissa pidettiin tilannekatsauksia vuoden aikana myös liittyen työterveyshuoltoon, henkilöstön kehittämissuunnitelman toteutumiseen, henkilökohtaisten lisien jakautumiseen sopimusaloittain ja valtakunnallisiin palkkaneuvottelutilanteisiin.

Yhteistyötoimikunnan ja työsuojelun kokousten lisäksi ISLABissa pidetään säännöllisesti henkilöstöpalvelujen ja pääluottamusmiesten yhteistyöpalavereita. Yhteistoimintaa toteutetaan myös kehittämistoiminnassa mm. uusien toimintamallien/ohjeiden lausuntokierrosten sekä valmistelupalaverien muodossa.

Alue- ja työyhteisötasolla yhteistoiminta toteutuu esimerkiksi viikkopalavereissa ja johtotiimeissä. Muutostilanteissa yhteistoiminnan muotoja ovat erilaiset keskustelutilaisuudet sekä kuulemiset.

21.2.2025

2.2 Yhteistoimintaneuvottelut keväällä 2024

ISLAB hyvinvointiyhtymän omistajina toimivien hyvinvointialueiden taloudellinen tilanne edellytti ISLABilta toimenpiteitä laboratoriopalvelujen kustannusten kasvun hillitsemiseksi. ISLABin yhtymäkokous hyväksyi 20.6.2024 palveluvalikoimasuunnitelman, jossa sovittiin laboratoriopalveluista keskussairaala-, sairaalalaboratorio-, lähilaboratorio- ja näytteenottopistetasoisesti. Näytteiden analysointia päätettiin keskittää nykyistä enemmän ISLABin keskuslaboratorioihin. Muutosten toteutusaikatauluksi arvioitiin vuodet 2024–2027.

Kiireettömien laboratoriotutkimusten analysoinnin keskittämällä haettiin taloudellisia sekä toiminnallisia hyötyjä. Muutoksella tavoiteltiin automaation parempaa hyödyntämistä, laiteinvestointi- ja huoltokustannusten hillitsemistä, osaamisen varmistamista ja henkilöstön riittävyden turvaamista.

Muutosten henkilöstövaikutuksia käsiteltiin yhteistoimintaneuvotteluissa kevään 2024 aikana. Joissakin toimipaikoissa henkilöstötarpeen arvioitiin vähenevän yhteensä 5,5–7,5 henkilötyövuoden verran muutosten toimeenpanon myötä. Muutoksia ei kuitenkaan lähdetty toteuttamaan irtisanomisten, lomautusten tai osaaikaistamisten kautta. Vähennykset sovittiin toteutettavan eläköitymisten myötä tai tehtävä- tai työskentelypaikan muutoksin. Neuvotteluissa sovittiin myös sisäisen liikkuvuuden lisäämisestä sekä päätettiin henkilökunnan työhyvinvointia tukevista toimenpiteistä.

3. TYÖSUOJELU

3.1 Työsuojeluorganisaation toiminta

Työsuojelutoimintamme perustuu työn terveellisyys- ja turvallisuusvaarojen arviointeihin sekä työkykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan periaatteisiin. Työsuojelutoiminnan painopiste ISLABissa on ennakkoivassa työsuojelussa ja toiminnassa noudatetaan jatkuvan parantamisen periaatetta.

21.2.2025

Vuosi 2024 oli ISLABin työsuojeluorganisaation toimintakauden (2022–2025) kolmas vuosi. Työsuojeluorganisaatioon kuului työsuojelupäällikkö, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu ja yksi varavaltuutettu sekä 7 työsuojeluyhdyshenkilöä. Työsuojeluyhdyshenkilöissä oli pientä vaihtuvuutta. Myös työsuojelupäällikön tehtäviä hoiti vuoden aikana kaksi eri henkilöä. Työsuojelutoiminnassa noudatettiin vuosille 2024–2025 päivitettyä työsuojelun toimintaohjelmaa.

Vuonna 2024 työsuojelukokous pidettiin 9 kertaa, joista yksi oli lähitapaaminen. Kokouksissa käsiteltiin mm. työsuojelutilastoja ja työturvallisuustavoitteiden toteutumista sekä arvioitiin ja edistettiin työsuojeluilmoitusten, aloite-ehdotusten ja alueellisten kuulumisten perusteella nousevia kehityskohteita.

Vuoden 2024 merkittävimpiä työsuojelun alaan kuuluvia onnistumisia olivat:

- Sähköisen Laatuportti -järjestelmän käyttöönotto työsuojeluilmoitusten ja turvallisuushavaintojen sekä aloite-ehdotusten tekemiseen,
- Mukavaa työpäivää -pelisääntöjen käyttöönotto ja jalkauttaminen yksikötasolle,
- Turvallisuussuunnitelman päivitys yhteiselle pohjalle,
- Työyksikkökohtaisten turvallisuussuunnitelmien laatiminen lähes jokaiseen työyksikköön, sekä
- Työyksikön turvallisuus -perehdytyskokonaisuuden valmistuminen.

Lisäksi kirkastettiin turvallisuusvastaavan tehtävät sekä tiivistettiin turvallisuusvastaavien ja hygieniayhdyshenkilöiden yhteistyötä työsuojeluorganisaation kanssa. Vuoden kuluessa päivitettiin lukuisia työturvallisuusohjeita. Asioiden käsittelyä tuki vuodelle 2024 valmisteltu työsuojelukokousten vuosikello.

Työsuojeluun liittyvät koulutukset, perehdytykset ja työsuojelun tietoisuut noin kerran kuukaudessa järjestettiin koulutussuunnitelman mukaisesti. Näillä tavoitettiin

21.2.2025

suurin osa henkilöstöstä. Koulutuksiin ja tietoisuuksiin osallistumisia oli noin 380 ja kirjattuja *työyksikön turvallisuus ja Laatuportti* -perehdytyskortteja oli 390 kpl.

Vuoden 2024 aikana työsuojeluhenkilöstö osallistui mm. työn vaarojen arviointeihin, työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin ja sisäilmapalaveriinhin. Lisäksi osallistuimme työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyviin hyvinvointialueiden yhteisen työpaikan yhteistyöpalaveriinhin.

Vuoden 2024 alussa aluehallintovirasto antoi ISLABille veloitteen biologisten vaaratekijöiden arvioinnista. Velvoite täytettiin ja siitä raportoitiin AVI:lle kesään mennessä hyvissä ajoin ennen määräajan täyttymistä. Prosessista riskinarviointineen pidettiin syksyllä tiedotustilaisuus koko henkilöstölle. Lisäksi vuoden aikana seurattiin ja edistettiin toimenpiteitä, jotka liittyivät vuonna 2023 AVI:ltä saatuun kehoitukseen puuttua osastonhoitajien psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.

Työsuojeluasioista on viestitty työyhteisöissä sekä organisaatiotasoisesti henkilöstötilaisuuksissa ja ISLABin intranetissä. Työsuojelukokousten muistiot ovat luettavissa omalla intrasivullaan. Lisäksi pidettiin Tapaturmapäivän tietoisuus 13.9.2024.

Työsuojelun toiminnalla kehittämistoimenpiteineen saimme edistettyä ISLABin turvallisuuskulttuuria (mm. lisääntynyt tietoisuus ja vastuu, avoin keskustelu, työsuojelun näkyvyyden lisääntyminen ja johtamisen tuki) sekä parannettua riskien hallintaa (varhainen puuttuminen sekä ennaltaehkäisy ja havaintojen hyödyntäminen).

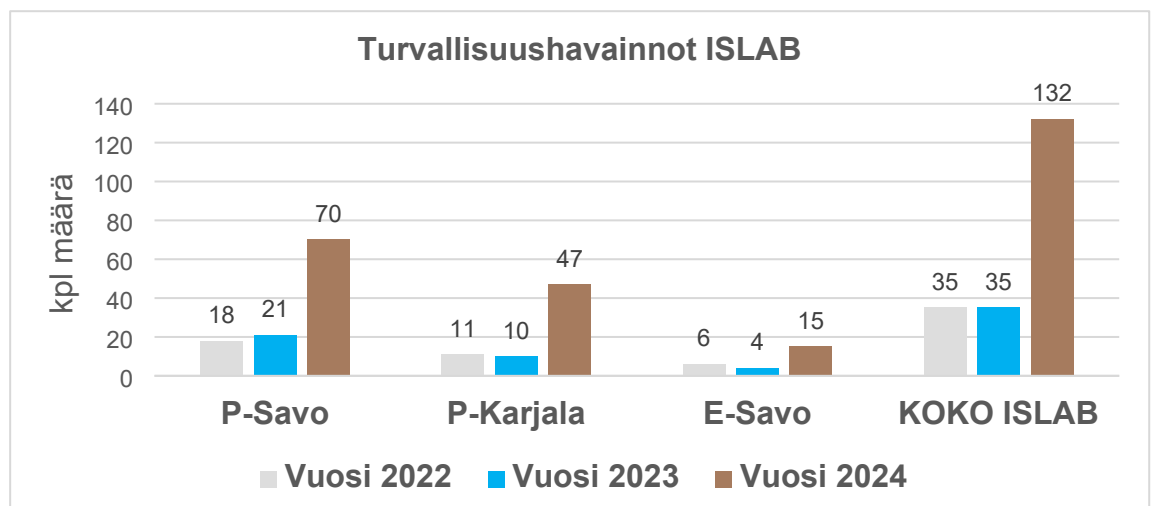
3.2 Työsuojelutapahtumien ilmoittaminen uudistui

Vuoden 2024 alussa otettiin käyttöön sähköinen Laatuportti -järjestelmä työsuojeluilmoitusten ja turvallisuushavaintojen ilmoittamiseen. Helppo järjestelmä

21.2.2025

kannusti kirjaamiseen, mistä osoituksena turvallisuushavaintojen määrän nelinkertaistuminen vuoteen 2023 verrattuna. Työsuojeluilmoitusten määrän arvioidaan vastaavan todellisuutta.

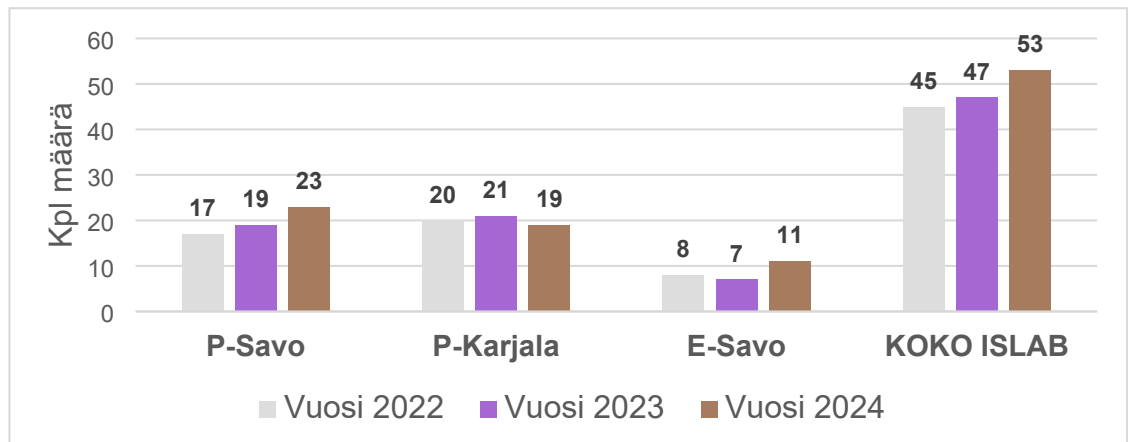
Turvallisuushavainnointia kerätään työhön ja työympäristöön liittyvien epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi ja työturvallisuuden parantamiseksi. Vuonna 2024 havainnot kohdistuivat pääsääntöisesti tapaturmavaaratekijöihin (mm. viilto-, leikkautumis- ja pistovaara), hallintaan ja toimintatapoihin liittyviin vaaratekijöihin (mm. hälytysjärjestelmät ja henkilösuojaimet) ja henkilöturvallisuuteen liittyviin vaaratekijöihin (mm. potilaan tai asiakkaan kohdistama uhka, hälytysjärjestelmät). Lisäksi Laatuportin aloite-ehdotusten kautta tuli kaksi aloitetta työturvallisuuteen liittyen.



Kuvio 10: Ilmoitetut turvallisuushavainnot ISLABissa vuosina 2022–2024

Vuonna 2024 ISLABissa ilmoitettiin 26 työtapaturmaa ja 27 työmatkatapaturmaa. Ilmoitusten kokonaismäärä pysyi suunnilleen samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna. Tapaturmatilanteiden taustalla oli tyypillisesti kompastumisia ja liukastumisen myötä kaatumisia, kehonosan satuttamisia, tavaroiden kaatumisia tai päälle tippumisia.

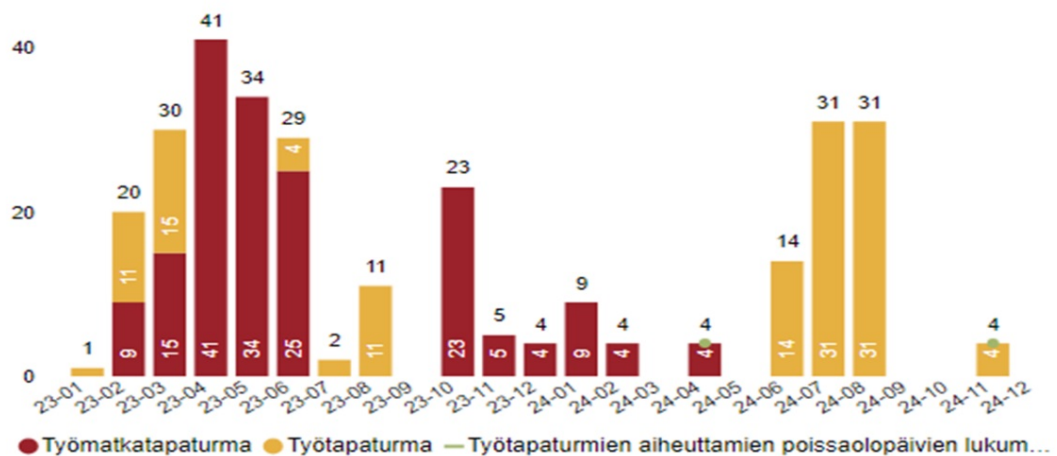
21.2.2025



Kuvio 11: Työ- ja työmatkatapaturmailmoitukset vuosina 2022–2024

Vaikka työmatkatapaturmia oli enemmän, aiheutuneet poissaolot johtuivat valtaosin työtapaturmista. Tilaston mukaan tapaturman aiheuttamia poissaoloja on paljon, mutta työpaikkatapaturmista vain yksi on aiheuttanut yli kolmen päivän työkyvyttömyyden. Suurimassa osassa tapaturmista vammatyyppeä oli haava ja pinnallinen vamma.

Työtapaturmapoissaolot

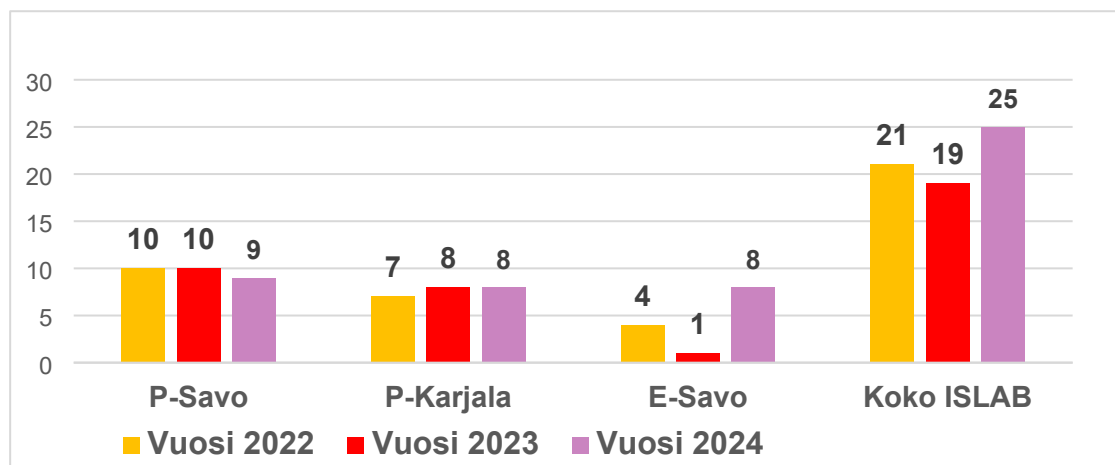


21.2.2025

Kuvio 12: Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien aiheuttamat poissaolopäivät kuukausittain vuosina 2023–2024

ISLABissa seuraamme verikontaktiriskitapaturmien määrää. Vuonna 2024 veri-/eritekontaktitapaturmia ilmoitettiin yhteensä 25, joista neulanpistosta johtui 17 tapaturmaa. Taustatekijöinä olivat mm. potilaan/asiakkaan liikkuminen ja riskijäteastian ylitäyttö. 25 ilmoitetusta tapaturmista 8 johtui muusta veri- tai eriteroiskeesta tai terävän esineen aiheuttamasta haavasta.

Viimeisen kolmen kuluneen vuoden aikana tehtyjen ilmoitusten perusteella neulanpistotapaturmataajuus on pysynyt edelleen erittäin matalana. Vuonna 2022 taajuus oli 1,5 tapaturmaa 100 000 otettua näytettä kohti, vuonna 2023 1,4 ja vuonna 2024 1,5.

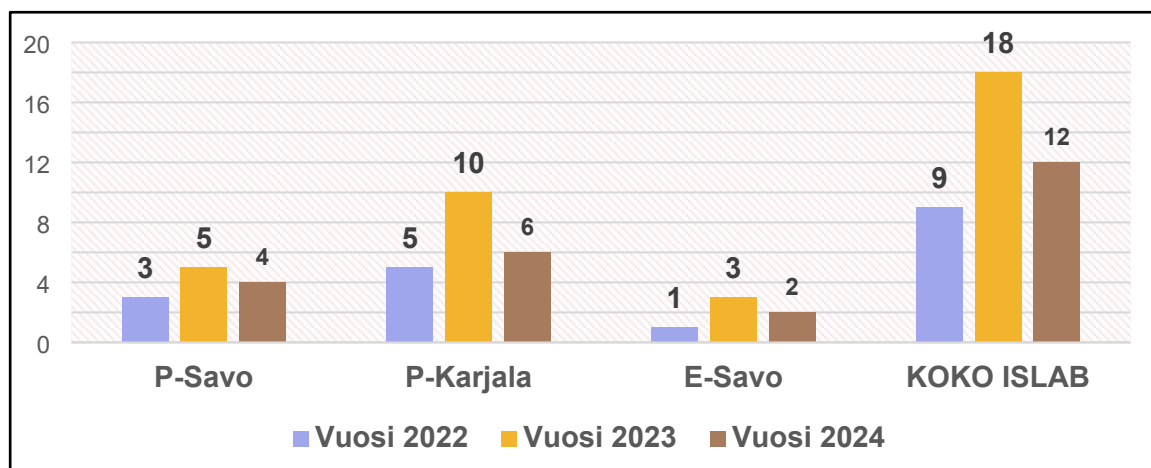


Kuvio 13: Ilmoitetut veri-/eritetartuntariskitapaturmat ISLABissa vuosina 2022–2024

Osana työsuojeluilmoittamista keräämme ISLABissa tietoa työssä tapahtuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Yhtenä kehityskohteena vuosille 2024–2025 on yksintyöskentelyn turvaaminen ja työväkivallan ehkäisy. Vuoden 2024 aikana tehtyjen ilmoitusten perusteella uhka- ja väkivaltatilanteita, kuten asiakkaan/potilaan taholta tapahtunutta sanallista uhkailua ja aggressiivista käytöstä, lyömistä ja potkimista tai muuta väkivallan uhkaa, kohdattiin huomattavasti edellisvuotta

21.2.2025

vähemmän. Näytteenottomäärään suhteutettuna luku on erittäin pieni, mutta edelleen jatkamme työtä asian parissa ja koulutusten sekä tiedottamisen lisäksi tulemme päivittämään mm. työpaikkaväkivallan hallintaa koskevan toimintaohjeen.



Kuvio 14: Ilmoitetut uhka- ja väkivaltatilanteet ISLABissa vuosina 2021–2023

4. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

4.1 Koulutustyöryhmä

ISLABissa on työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva koulutustyöryhmä, jonka tehtävänä on ISLAB-tasoisien koulutussuunnitelman valmistelu sekä koulutustoiminnan suunnittelu ja koordinointi koulutuspäällikön johdolla. Koulutustyöryhmä kokoontui vuoden 2024 aikana 8 kertaa. Kokousmuistiot ovat intranetissä koko henkilöstön saatavilla. Koulutustoiminnasta tiedotettiin koko henkilöstöä aktiivisesti myös koulutuksen ja osaamisen tiimissä sekä viidellä ajankohtaistiedotteella.

4.2 Koulutussuunnitelma

Vuoden 2024 koulutussuunnitelma sisälsi osaamisalueiden ja linjajohdon tekemien esitysten ja henkilöstön koulutustarpeiden perusteella suunnitellut organisaation yleiset tavoitteet ja osaamisen kehittämisen painopisteet sekä koulutukset. Lisäksi suunnitelma sisälsi HUS Diagnostiikkakeskuksen järjestämät seminaarit, joihin on osallistuttu suunnitelmallisesti yhteistyön puitteissa.

21.2.2025

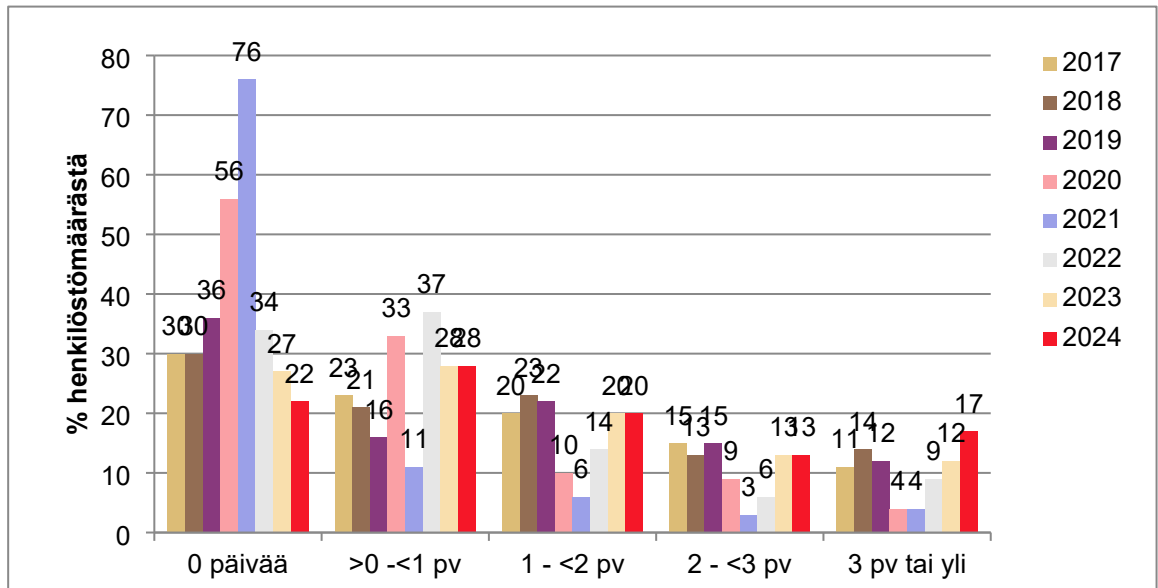
80 % koulutussuunnitelmaan suunnitelluista koulutustilaisuuksista toteutui vuonna 2024. Täydennyskoulutukseen osallistuttiin 26 eri osaamisen alueelta. Sisällöt painottuivat yleisen laboratoriolääketieteen, johtamisen ja esihenkilötyön, mikrobiologian, turvallisuuden ja työsuojelun, hematologian automaation, genetiikan ja molekyylibiologian, fysiologian osaamisen kehittämiseen. Lisäksi osaamista kehitettiin työsuojelun (10 kpl), mikrobiologian (8 kpl) ja näytteenoton tietoiskuissa (1) sekä alkusammutusharjoituksissa, joihin osallistui noin 210 työntekijää. ISLABin yhteinen koulutuspäivä järjestettiin tavoitteen mukaisesti 19.4.2024 Joensuussa. Päivään osallistui 112 ISLABilaista. Päivä oli onnistunut palautekeskiarvon ollessa 4,6 asteikolla 1–6.

4.3 Koulutustoiminta

Vuonna 2024 tavoitteena oli strategian mukaisesti kehittää toimintakulttuuria koulutusmyönteisyyteen niin, että jokainen työntekijä osallistuisi täydennyskoulutukseen ja ottaisi itse vastuuta osaamisen kehittämisestään myös muilla keinoilla.

Vuonna 2024 koulutustarpeita oli itselleen määrittänyt noin 60 % työntekijöistä. Täydennyskoulutukseen osallistui kuitenkin 78 % henkilöstöstä tavoitteen ollessa 80 %. Vuonna 2023 vastaava luku oli 68 % eli täydennyskoulutukseen osallistumisen määrää on saatu kasvatettua tavoitteen mukaisesti. Koulutukseen osallistuneille kertyi keskimääräisesti 2 koulutuspäivää/henkilö. 17 % työntekijöistä osallistui täydennyskoulutukseen vähintään 18 tuntia/vuosi. Tavoite 30 % ei täyttynyt, mutta saimme kasvatettua tätäkin määrää tavoitteen mukaisesti.

21.2.2025



Kuvio 15. Täydennyskoulutukseen osallistumiset/työntekijä. Päivät/työntekijä.

Vuonna 2024 tavoitteena oli myös lisätä sisäisten koulutusten määrää ja niihin osallistumista. Sisäiset koulutukset ovat kustannustehokasta ja parhaiten työntekijöiden saavutettavissa. Vuonna 2024 koulutustilaisuuksista 46 % oli sisäisiä koulutuksia (vuonna 2023: 36 %). Sisäiset koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti TEAMSin välityksellä ja niiden kesto oli 1–4 tuntia. Kaikista koulutuksiin osallistumisista 73 % oli osallistumisia sisäisiin koulutuksiin.

Koulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan koulutussuunnitelman toteutumisen, osallistumisten määrän ja annetun koulutuspalautteen perusteella. Sisäisistä koulutuksista kerättiin palautetta kuukauden kuluessa sekä kolme kuukautta koulutuksen jälkeen. Heti koulutuksen jälkeen annettiin palautetta 66 koulutustilaisuudesta. 61 % osallistujista antoi palautteen, keskiarvon ollessa 5,0 (asteikko 1–6). Kolme kuukautta koulutuksen jälkeen annettuun vaikuttavuuspalautteeseen vastasi enää 40 % osallistujista palautekeskiarvon ollessa 4,3 (asteikko 1–6). Tulosta ei voitane pitää kovin luotettavana pienen vastausprosentin takia. Koulutussuunnitelman toteutumisen, kasvaneen osallistujamäärän ja heti koulutuksen jälkeen annetun palautteen perusteella

21.2.2025

koulutustoiminta on ollut vaikuttavaa. Palautteen antamiseen on jatkossa kiinnitettävä entistä enemmän huomiota.

4.4 Perehdytys

ISLABissa perehdytykseen halutaan panostaa, sillä hyvällä perehdytyksellä on vaikutusta osaamisen lisäksi myös työpaikan turvallisuuteen, työn laatuun sekä työhyvinvointiin. Perehtyminen myös antaa työntekijälle luvan itsenäiseen työskentelyyn. Perehdyttäminen on myös perehdyttäjälle yksi oppimisen ja osaamisen syventämisen keino. Strategian mukaisena tavoitteena vuodelle 2024 oli perehdytyskokonaisuuksien kehittäminen. Perehdytyksiä vakioitiin sekä tuotettiin resurssia säästävää sekä oppimista tehostavaa videomateriaalia (kesto 1–4 min) osaksi perehtymiskokonaisuutta.

Vuonna 2024 otettiin suunnitelman mukaisesti käyttöön uuden työntekijän (27 aloitettua perehdytystä) ja esihenkilön (8 aloitettua perehdytystä) perehdytysohjelmat. Vierianalytiikan ja verikaasujen kaksiosaista perehdytystä kehitettiin ja joitakin tukitoimintojen perehdytyskokonaisuuksia muutettiin kokonaan itsenäisesti suoritettavaksi videomateriaalin ja työohjeiden avulla (mm. sisäisen arvioijan perehdytys ja järjestelmien perehdytyksiä).

Kaiken kaikkiaan vuonna 2024 on kirjattu 1735 valmista perehdytystä ja 737 käynnissä olevaa perehdytystä. Lisäksi vierianalyysilaitteiden ja näytteenoton perehdytysten jälkeen tehtiin yhteensä 52 pätevyyden arviointia. Järjestelmien, vierianalytiikan, näytteenoton, mikrobiologisten testien ja toimintajärjestelmän perehdytyksissä on ollut käytössä 81 perehdytysvideota, joita on katsottu noin 3100 kertaa.

21.2.2025

5. TYÖHYVINVOINTI

5.1 Sairauspoissaolojen hallinta ja työterveysyhteistyö

Sairauspoissaolojen hallinta ja sairauspoissaolojen määrän vähentäminen on mahdollista laadukkaan henkilöstö- ja turvallisuusjohtamisen, vaikuttavien työhyvinvointia tukevien käytänteiden sekä työkykyhaasteisiin puuttumisen toimintamallien noudattamisen kautta.

Sairauspoissaolojen hallintaan vaikuttavia käytänteitä ja yhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden kanssa edistettiin vuoden 2024 aikana. ISLABin työterveyshuoltopalvelut tuottaa Pohjois-Savon ja Etelä-Savon alueella Pihlajalinna ja Pohjois-Karjalan alueella Siun Työterveys. Työterveyshuollon yhteistyöpalavereissa käsiteltiin työterveyshuollon toimintaa, ISLABin henkilöstön työterveyshuollon toiminnasta antamaa asiakaspalautetta sekä muun muassa selkeytettiin ISLABin ja työterveyshuoltotoimijoiden yhteisiä prosesseja. Työterveysyhteistyön kehittäminen jatkuu päivitettyjen työterveyshuollon toimintasuunnitelmien mukaisesti ja toteutuu vastaisuudessakin henkilöstöpalvelujen, esihenkilöiden, työsuojelun sekä työterveyshuollon toimijoiden kesken.

Konkreettisen sairauspoissaolojen hallinnan työkalun, korvaavan työn, käytänteitä käytiin läpi yhdessä työterveyshuollon, henkilöstöpalvelujen sekä osastonhoitajien kanssa syksyn 2024 aikana. Lisäksi työkyvyn tuen ja korvaavan työn prosessikuvauksia työstettiin yhdessä henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon toimijoiden kanssa. Vuoden 2024 aikana korvaavaa työtä sairauspoissaolon vaihtoehtona hyödynnettiin ISLABissa 487 työpäivän verran. Tarkkaa vertailutietoa aiempaan vuoteen ei ole saatavilla, mutta luku on merkittävä: 0,85 päivää/työntekijä.

21.2.2025

Työkykyä ja -hyvinvointia tuetaan ISLABissa monin keinoin (mm. koulutusten, tyhytoiminnan, kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointietuuden sekä työyhteisöjen hyvinvointisuunnitelman kautta). Haluamme vastuullisena työnantajana muistuttaa työntekijöitämme myös palautumisen ja levon merkityksestä. Muun muassa KEVAN osarahoittamassa ikäjohtamisen hankkeessa koulutuksen sisällöissä on huomioitu työntekijän oma vastuu hyvinvoinnistaan ja terveydestään huolehtimisessa.

5.2 Henkilöstön palkitseminen

ISLABin henkilöstön palkitsemisohjelmaa valmisteltiin henkilöstöpalveluiden johdolla syksyn 2024 aikana. Palkitsemisohjelmaluonnosta käsiteltiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa yhteistyötoimikunnassa loka-, marras- ja joulukuussa. Koko henkilöstön näkemyksiä palkitsemiseen selvitettiin sähköisellä henkilöstökyselyllä. Valmistelun aikana asiaa esiteltiin Ajankohtaiset yhteiset - esihenkilötilaisuudessa sekä Hetki yhdessä -henkilöstötilaisuudessa. Palkitsemisen kokonaisuus sisältää aineellisen ja aineettoman palkisemisen elementit sekä henkilöstöetuuudet. Palkitsemisohjelmaan varatut määrärahat hyväksyttiin talousarvion hyväksymisen yhteydessä ja palkitsemisohjelman käyttöönotosta 1.1.2025 alkaen tiedotettiin henkilöstöä intrassa joulukuussa 2024.

5.3 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on esihenkilön ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän edelliselle vuodelle asetettujen tavoitteiden toteutumista, tietojen ja taitojen tasoa sekä kehittymistarpeita, osaamisen kehittämistä, työn asettamia vaatimuksia, työn sisältöä sekä työntekoon, työyhteisöön ja esihenkilötyöhön liittyviä asioita. Kehityskeskustelu dokumentoidaan osaamisen hallinnan järjestelmään. Kehityskeskustelun konkreettisena tavoitteena on laatia työntekijälle kehityssuunnitelma tulevalle kaudelle tavoitteineen ja koulutustarpeineen, ja se on tärkeä osa työntekijän työhyvinvointia sekä osaamisen kehittämistä. Vuoden 2024 painopistealueena olivat kehityskeskusteluiden käyminen dokumentoidusti jokaisen työntekijän kanssa.

21.2.2025

Vuonna 2024 käytiin rekisterin mukaan 230 kehityskeskustelua. Vain 40 % henkilöstöstä sai kahdenkeskisen keskustelun oman esihenkilönsä kanssa. Kehityskeskustelujen käyminen onkin nostettu tärkeäksi kehittämistoimenpiteeksi tulevalle vuodelle.

5.4 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien edistämiseksi on ISLABissa tehty paljon töitä ja muutettu toimintatapoja, mutta viimeisimpien henkilöstökyselyjen tulosten perusteella työtä on vielä tehtävänä. Henkilöstön tiedonsaanti tärkeistä ajankohtaisista asioista pyritään varmistamaan intratiedottamisen, kuukausittaisen Hetki yhdessä -henkilöstötilaisuuden sekä työyksiköiden viikkopalaverien kautta. Esihenkilöille ja muille työnantajan edustajille järjestetään lisäksi kuukausittain Ajankohtaiset yhteiset asiat -tilaisuus, jossa esitellään ja käydään tarvittaessa keskustelua mm. ajankohtaisista uudistuksista sekä muutosten perusteista. Henkilöstö- ja esihenkilötilaisuuksissa seurataan systemaattisesti myös strategisten tavoitteiden toteutumista.

Työyhteisötasolla henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia pyritään kehittämään viikkopalaverien lisäksi myös esimerkiksi henkilöstökyselyjen tulosten käsittelyn sekä työyksikkökohtaisten työhyvinvointisuunnitelmien kautta. Työyhteisöt itse, esihenkilön johdolla, pohtivat omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan sekä kirjaavat konkreettiset kehittämistoimenpiteet yksikön työhyvinvointisuunnitelmaan. Suunnitelmien toteutumista seurataan työyhteisöissä vuoden mittaan. ISLABiin on laadittu myös organisaatiotasoiset Mukavaa työpäivää ISLABissa -pelisäännöt, joiden pohjalta työyhteisöt ovat esihenkilön johdolla laatineet oman työyhteisön pelisäännöt. Pelisäännöt käsitellään työyhteisössä ja pidetään työyhteisön nähtävillä.

Keskeinen henkilöstön vaikutuskanava on vuoden 2024 alusta käyttöön tullut aloitetoiminnan kanava sähköisessä Laatuportti-järjestelmässä. Vuoden 2024

21.2.2025

aikana Laatuporttiin jätettiin 78 aloitetta. Aloitetoiminnan käyttöönottovuonna havaittuja haasteita prosessissa ja ohjeistuksessa lähdettiin korjaamaan loppuvuodesta 2024. Tavoitteena on tehostaa entisestään aloitteiden käsittelyä sekä parantaa aloitteentekijän tiedonsaantia aloitteen käsittelyn ja mahdollisten jatkotoimien osalta.

5.5 Toimintalähtöinen henkilöstömitoitus

ISLABin henkilöstömitoitussuunnitelman valmistelu käynnistyi lähilaboratorioista ja näytteenottopisteistä lokakuussa 2024. Henkilöstömitoituksen tarkoituksena on määritellä henkilöstöresurssien tarve toimipisteittäin. Tarve määritellään toimintalähtöisesti huomioiden suoritemäärät sisältäen mm. verinäytteenotot, EKG:n, spirometrian ja mahdollisen analytiikan sekä aukioloajat ja asiakasmäärät. Toimintalähtöinen henkilöstömitoitus yhdenmukaistaa henkilöstöresurssien käyttöä koko ISLABin alueella. Yhtenä tavoitteena on työkuorman tasaaminen, mutta myös henkilöstöresurssien tarkoituksenmukainen käyttö.

Henkilöstöresurssien käyttöä tarkastellaan jatkuvasti ISLABissa osana normaalia päivittäisjohtamista. Henkilöstömitoitussuunnitelman avulla henkilöstön käytön periaatteet yhdenmukaistuvat ja tulevat läpinäkyväksi organisaatiossa. Henkilöstömitoitussuunnitelman valmistelu ja toimeenpano jatkuu vuoden 2025 aikana.

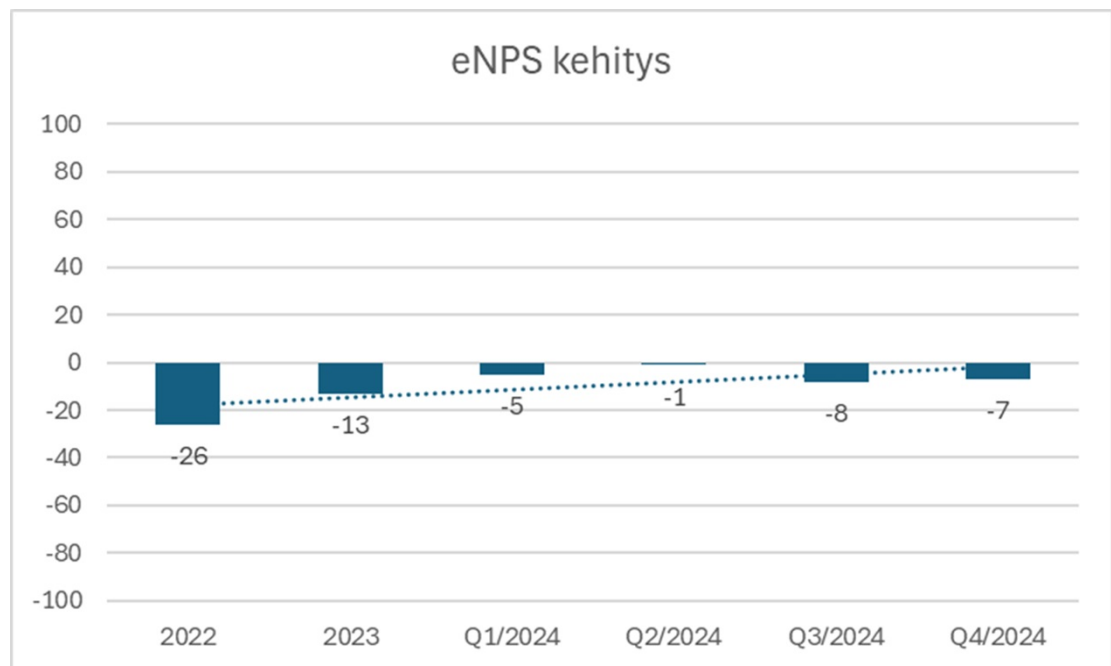
5.6 Henkilöstökokemus

Osana hyvinvointiyhtymän strategian toteuttamista, organisaation veto- ja pitovoiman kehittämistä sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden määrittämistä ISLABissa seurataan säännöllisesti neljä kertaa vuodessa järjestettävän henkilöstön suosittelevuindeksi (NPS-kyselyn), vuosittain järjestettävän henkilöstön työhyvinvointikyselyn sekä jatkuvana auki olevan henkilöstön lähtökyselyn tuloksia. Vuosittaisen työhyvinvointikyselyn tuloksia ei valitettavasti voine pitää kovin luotettavina, sillä vastausprosentti on vain noin 50 %. Työhyvinvointikyselyn tulokset vastasivat edellisvuoden kyselyn tuloksia.

21.2.2025

Kyselytulosten käsittelyssä painotetaan työyhteisötason käsittelyä, mutta tuloksia tullaan hyödyntämään myös mm. tulevassa strategiatyöskentelyssä.

Henkilöstön suositteluindeksin osalta ISLABissa tavoiteltiin eNSP-lukua 20. Suositteluindeksi on kivunnut ylöspäin mittaushistorian aikana, mutta tavoitteeseen on vielä matkaa.



Kuvio 16: Henkilöstön suositteluindeksin (eNPS) kehitys

ISLABista pois lähteville toteutettavan lähtökyselyn tuloksissa ISLABin voimavaroiksi nousevat mm. työyhteisön ilmapiiri, esihenkilötyö sekä yhteiset henkilöstötilaisuudet. Kehittämiskohteiksi on nostettu mm. kehityskeskustelut, työmäärän epätasainen jakautuminen sekä ilmapiiri ammattitaidon kehittämisen osalta. Lähtökyselyyn on vastannut vuoden 2024 aikana 31 työntekijää, joten tuloksia voitaneen pitää suuntaa antavina.