



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

#ETUJOUKKUEEN VUOSI



ETELÄ-KARJALAN
hyvinvointialue

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Sisällysluettelo

Etujoukkue esittäytyy!	6
Etujoukkueen vuoden 2025 avainluvut	8
Henkilöstömäärä	8
Maksetut palkat ja palkkiot 2025	8
Henkilötyövuodet	9
Henkilöstö ammattiryhmittäin	10
Henkilöstön ikäjakauma	11
Henkilöstön keski-ikä	12
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus 2025	12
Eläkkeelle jääneet ja eläköitymisennuste	13
Rekrytoinnin avainluvut	14
Hakijapalaute	15
Etujoukkueen ilon- ja huolenaiheet	16
Työkyvyn tunnusluvut	16
Työkyvyn yleistilanne	16
Kevan asiakaspäällikkö Marika Malmstömin kommentti	16
Koonti työkyvyn tunnusluvuista	17
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä keston mukaan 2025	17
Sairauspoissaolot päivää/henkilötyövuosi ja absoluuttiset päivät, vertailutaulukko	17
Sairauspoissaolot palkallisen ja palkattoman jakauman mukaan	17
Sairauspoissaolojen syyryhmät diagnoosiryhmittäin	18
Työkykyriskien ennaltaehkäisy	19
Työterveyshuollon kustannusten kehitys ja toteutuminen	19

Työterveyshuollon kustannukset kokonaisuutena	19
Työterveyshuollon kustannukset per henkilö korvausluokittain	20
Työkyvyttömyyseläkemaksujen toteuma	20
Työkyvyn tukitoimet	20
Työympäristö	22
Ilmoitukset jakautuivat seuraavasti	22
Seuraavat riskiluokat olivat määrällisesti merkittävimpiä	22
Mitä meille kuuluu?	23
Etujoukkue toteutuu arjessamme	23
Kyselyn vastausten keskiarvojen vaihteluväli teemoittain vuoden 2025 ajalta	23
Työsuojeluvaltuutettujen terveiset	24
Työsuojelun rooli muutosten keskellä	24
Työyhteisöjen tuki ja tunnekuorman kohtaaminen	24
Turvallisuus, työympäristö ja ergonomia	24
Koulutukset ja onnistumiset	24
Työsuojeluvaltuutettujen TETpäivät	24
Luottamus, kuulluksi tuleminen ja yhdessä onnistuminen	24
Pääluottamusmiesten terveiset	25
Palkintokaappi	27
Etujoukkueen pelinrakennusta	28
Yhteistoimintaa ja kumppanuutta	28
Työyhteisöviestintä	28
Kiitetään ja kannustetaan toisiamme näkyvästi	30
Viva Engage	31
Esihenkilötyön ja johtamisen tuki	32
Johtamisen teesit	32

Velvoittavat esihenkilötilaisuudet	32
Vapaaehtoiset esihenkilötilaisuudet ja asiantuntijoiden kumppanuus	32
Viestinnän pelipaikat kuntoon	33
Muutoksen kompassi -esihenkilövalmennukset	33
Palkitseminen	34
Arvot palkitsemisen perustana	34
Palkittavien määrä 2025	36
Organisaatiokulttuuri ja työnantajamielikuvan rakentaminen	38
Me olemme Etujoukkue	38
Etujoukkue -konseptista käytäntöön	38
Etujoukkueen markkinointi	40
Etujoukkueen markkinointi koostuu useammasta palasesta	40
Käytännön esimerkkejä markkinointimateriaaleista	41
Uratarinat	41
Artikkelimainonta	41
Kasvutarinat	41
Työhyvinvoinnin tukitoimet	42
Osaamisen kehittäminen jatkuvan parantamisen mahdollistajana	44
Koulutuspäivien määrä vuonna 2025	44
Resurssien hallinta ja koordinointi	46
Henkilöstön liikkuvuuden malli	47
Etujoukkue oppii, kehittää ja parantaa arjessa	48
Moniammatillisuutta asiakkaan tarpeen mukaan – asiakkuuskehä muovautuu asiakkaalle sopivaksi	48
Joutsenossa luodaan perusta, jolle malli rakentuu tulevana vuosina	48



Kuva henkilöstön Karttapäivästä marraskuussa 2025. Kuvassa vasemmalta Tiina Laine, Minna Jokinen, Tiina Siljamäki, Anne Höfer, Mira Tiainen ja eturivissä Minna Rautio, Marianne Svahn ja Anna-Kaisa Heikkinen

Etujoukkue esittäytyy!

Käsissäsi on EteläKarjalan suurimman työnantajan eli EteläKarjalan hyvinvointialueen, tuttavallisemmin Ekhvan, henkilöstökertomus vuodelta 2025. Tämä henkilöstökertomus kertoo Ekhvan Etujoukkueesta kuvaten henkilöstömme määrää, rakennetta ja kehitystä, mutta ennen kaikkea sitä, mitä meille kuuluu ja miten rakennamme yhdessä tulevaa alati muuttuvassa toimintaympäristössä.

Henkilöstökulut – palkat, palkkiot, työaikakorvaukset ja sosiaalikulut – muodostavat merkittävän osan hyvinvointialueen käyttötalouden menoista. Varsinaisten palkkakulujen lisäksi kustannuksia syntyy muun muassa sairauspoissaoloista, työtapaturmista ja eläköitymisistä. Nämä luvut ovat tärkeitä, mutta ne eivät yksin kerro, miten työ arjessa sujuu tai miltä se tuntuu.

Henkilöstö on meille kallisarvoinen voimavara. Palveluorganisaatiossa tulos syntyy ihmisten tekemisestä, kohtaamisista ja arjen valinnoista. Siksi meille on olennaista, millaisissa olosuh-

teissa työtä tehdään, miten sitä johdetaan ja millaiseksi työ koetaan. Hyvä johtaminen, toimiva yhteistyö ja luottamus näkyvät suoraan työssä onnistumisena ja ennen kaikkea kohtaavina ja vaikuttavina palveluina asiakkaillemme.

Henkilöstökertomus käsitellään tilinpäätöksen rinnalla. Sen kautta tarkastelemme henkilöstövoimavarojen kehittymistä, arvioimme strategisten tavoitteiden toteutumista ja tunnistamme kehittämisen tarpeita. Samalla henkilöstökertomus tarjoaa vertailutietoa muihin hyvinvointialueisiin ja työnantajiin lukijoille, joita henkilöstöön liittyvä tieto kiinnostaa.

Ekhvassa henkilöstötiedolla johtaminen on yhä enemmän osa arkea. Emme katso vain taaksepäin, vaan hyödynnämme tietoa oppimiseen, ennakoitiin ja parempien ratkaisujen tekemiseen. Tiedolla johtaminen tukee esihenkilöitä ja johtoa tekemään valintoja, jotka turvaavat perustehtävän, vahvistavat työkykyä ja luovat edellytyksiä onnistumiselle myös muutosten keskellä.

Tähän henkilöstökertomukseen on koottu perinteisiä faktoja henkilöstön rakenteesta, määrästä ja kehityksestä. Lisäksi se kuvaa niitä teemoja, jotka olivat ekhvalaisten työpöydillä vuonna 2025: henkilöstön kehittämistä, työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista, työsuojelua, yhteistoimintaa, palkitsemista, työyhteisöviestintää ja rekrytointia. Mukana on onnistumisia, oppeja ja myös niitä kohtia, joissa olemme pysähtyneet kehittämään toimintaamme.

Ennen kaikkea tämä henkilöstökertomus on kertomus Ekhvan Etujoukkueesta. Se kuvaa, mitä meille kuului vuonna 2025 ja miten olemme yhdessä rakentaneet toimintakulttuuriamme suurten muutosten ja myllerrysten keskellä. Vuoteen 2029 asti ulottuvan strategiamme ytimessä on visio Suomen onnellisimmista työntekijöistä. Osaava ja motivoitunut Etujoukkue on toinen keskeisimmistä strategisista valinnoistamme. Tätä työtä ohjaavat Ekhvan tavoitekulttuuri ja neljä arvoa, joista olemme ylpeitä: #mieturvaan, #mieuskallan, #mievas-

taan ja #mievälitän. Arvot näkyvät arjen johtamisessa, yhteistyössä ja siinä, miten kohtaamme toisemme.

Lämmin kiitos kaikille etujoukkuelaisille, jotka ovat olleet mukana tämän henkilöstökertomuksen tekemisessä – ja kaikille, jotka ovat tehneet vuodesta 2025 Ekhvan näköisen! Tämä kertomus pyrkii numeroiden rinnalla välittämään myös inhimillisen kuvan työyhteisöjemme arjesta: ilosta, vastuusta, rohkeudesta ja välittämisestä.

Lappeenrannassa 27.2.2026

Tiina Laine

henkilöstöjohtaja

Etujoukkueen vuoden 2025 avainluvut

Henkilöstömäärä

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen palveluksessa työskenteli 31.12.2025 yhteensä 5 327 henkilöä, joista määräaikaisia oli 774 henkilöä. Määräaikaisien osuus henkilöstöstä oli vuoden 2025 lopussa 14,5 prosenttia ja vakituisten 85,5 prosenttia. Mainitut luvut eivät sisällä sopimuspalokuntahenkilöstöä, joita oli 31.12.2025 tilanteessa 372 henkilöä. Muutos henkilöstön kokonaismäärässä vuoteen 2024 verrattuna oli -192 henkilöä.



Henkilöstömäärä 31.12.2025	Muutos 2025 vs. 2024	2025	2024
Vakituiset	-40	4553	4593
Määräaikaiset	-152	774	926
Yhteensä	-192	5327	5519
Sopimuspalokuntahenkilöstö	-12	372	384

Maksetut palkat ja palkkiot 2025

Palkat ja palkkiot ovat kasvaneet vuoden 2024 tasosta 13,6 miljoonaa euroa. Kasvun taustalla ovat erityisesti virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset, kertakorvaukset sekä paikalliset järjestelyerät. Kehittämishojelman mukaiset erät jaettiin 1.6.2025 alkaen; SOTE- ja lääkärisopimuksessa 0,80% ja HYVTES-sopimuksessa 0,40%. Yleiskorotus toteutui 1.10.2025 alkaen

2,50% kaikilla sopimusaloilla. Kertaeriä maksettiin elokuussa euromääräisinä; 140 € (SOTE-sopimus), 76€ (HYVTES) ja 371€ lääkärisopimus ja joulukuussa prosenttiperusteisesti, 2,0% (SOTE-sopimus) ja 1,0% (HYVTES). Lisäksi jaossa oli erillinen lääkärisopimuksien yhteensovittamiserä 2,1% 1.11.2025 alkaen ja HYVTES-sopimusalaan kuuluva 0,4% paikallinen erä.

Muutos 2025 vs. 2024	2025	2024
13 580 000 €	275 965 000 €	262 385 000 €

Etujoukkue 2025

5327 henkilöstömäärä, josta määräaikaisia 774. Lisäksi 372 sopimuspalokuntalaista.

Hoitohenkilöstöä	3348 ↓	€ Maksetut palkat 275 689 000 euroa
Sosiaalihenkilöstöä	692 ↓	
Lääkäreitä	344 ↑	Henkilöstön keski-ikä 44,8 vuotta
Pelastushenkilöstöä	110 ↑	

Ikärakenteen mukaan tarkasteltuna eniten kasvaneet ryhmät ovat alle **40-44 ja 50-54-vuotiaat**.

Irtisanoutuneita **98** henkilöä
Eläköityneitä **121** henkilöä
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus **6,0 %**
Eläköityneiden keski-ikä **65,1** vuotta.

(Luvut ovat joko vuoden 2025 ajalta tai tarkasteltuna 31.12.2025)

Henkilötyövuodet

Taulukossa on kuvattu hyvinvointialueen henkilötyövuodet toimialueittain ja ver-tailu vuoden 2024 vastaaviin lukuihin. Luvut eivät pidä sisällään Etelä-Karjalan pelastuslaitoksen sopimuspalokuntahenkilöstöä. Henkilötyövuosissa (HTV2) on huomioitu palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä suhteutettuna koko vuoden kalenteripäiviin. Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilötyövuodet 2025	Muutos 2025 vs. 2024	2025	2024
Yhteiset palvelut	-17	437	420
Arjen tuen ja toimintakyvyn toimialue	-3	2536	2539
Terveystuon- ja kuntoutuksen toimialue	-16	1854	1870
Pelastustoimi	7	132	125
Yhteensä	-32	4939	4971



Henkilöstö ammattiryhmittäin

Hyvinvointialueen suurimmat ammattiryhmät olivat hoito- ja sosiaalihenkilöstö. Taulukossa on esitetty henkilöstön ammattiryhmittäinen jakautuminen vuonna 2025 ja 2024.

Henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2025	Muutos 2025 vs. 2024	2025	2024
Hoitohenkilöstö	-163	3348	3511
Sosiaalihenkilöstö	-34	692	726
Hallinto-, toimisto- ja tuki-henkilöstö	12	518	506
Lääkärihenkilöstö	13	344	331
Huoltohenkilöstö	1	132	131
Asiantuntijahenkilöstö	2	146	144
Huoltohenkilöstö	-10	123	133
Pelastushenkilöstö	-2	110	112
Tutkimusta, hoitoa avustava henkilöstö	-10	46	56
Yhteensä	-192	5327	5519

Henkilöstön ikäjakauma

Taulukossa on kuvattu henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025 tilanteessa. Henkilöstön ikärakenteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten on laskenut nuorten alle 29-vuotiaiden osuus henkilöstössä.

Henkilöstön ikäkauma 31.12.2025	Muutos 2025 vs. 2024	2025	2024
0-29	-93	668	761
30-34	-22	617	639
35-39	-34	615	649
40-44	22	693	671
45-49	-38	658	696
50-54	11	654	643
55-59	-37	700	737
60-64	8	638	630
65-vuotta tai vanhempi	-9	84	93
Yhteensä	-192	5327	5519

Henkilöstön keski-ikä

Koko henkilöstön keski-ikä (44,8 vuotta) on pysynyt lähes ennallaan vuoteen 2024 verrattuna. Miesten keski-ikä oli 2,9 prosenttiyksikköä matalampi kuin naisten.

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2025	2025	2024
Mies	42,4	42,5
Nainen	45,3	44,8
Yhteensä	44,8	44,4

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus 2025

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuuden laskennassa on käytetty irtisanoutuneiden, toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden sekä muista yksittäisistä syistä päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärää. Ekhvan palveluksessa olleen vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2025 oli 6,0 %, mikä oli 0,3% vähemmän kuin vuonna 2024.

Lähtökyselyyn vuonna 2025 vastasi 56 työntekijää. Vastaukset jakautuivat toimialueittain 44,6 % Arjea tuen toimialueelta, 26,8 % Terveys ja kuntoutusalueen toimialueelta, 9,6 % yhteisten palveluiden toimialueelta ja 3 % pelastustoesta. Loput vastaajista 5,4 % eivät olleet ilmoittaneet toimialuetta. Meiltä lähteneiden tyytyväisyyden aiheet liittyivät omiin työtehtäviin ja rooliin (40 vastaajaa), työilmapiiriin (33) sekä esihenkilöön ja johtamistyöhön (20 vastaajaa). Tyytättömyyttä tuotiin esille eniten esihenkilöjohtamistyöhön (40 vastaajaa), toiseksi eniten työn kuormittavuuteen (24 vastaajaa) ja kolmanneksi eniten palkkaukseen liittyen (23 vastaajaa). Lähtijöiden palaute on meille arvokasta ja hyödynnämme sitä toimintamme jatkuvaan parantamiseen. Kehitämme lähtökyselyä niin kysymysten kuin vastaajamäärienkin osalta.

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus 2025	
Irtisanoutuneet	98
Toisen työnantajan palvelukseen siirtyneet	29
Palvelussuhteen päätyminen, muu syy	27
Eläkkeelle siirtyneet	121
Yhteensä	275

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus% 2025	6.00 %
----------------------------------------------	--------

Eläkkeelle jääneet ja eläköitymisennuste

Hyvinvointialueelta siirtyi vuoden 2025 aikana eläkkeelle yhteensä 162 henkilöä. Heistä vanhuuseläkkeelle jäi 125, työkyvyttömyyseläkkeelle 18 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 19 henkilöä (Keva, avaintiedot). Eläköityneiden määrä kasvoi ennusteiden mukaisesti verrattuna vuoteen 2024.

Vuonna 2025 vanhuuseläkkeelle siirtyi 95 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 16 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 17 henkilöä (Keva, avaintiedot). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,1 vuotta, mikä on 0,2 vuotta enemmän kuin edellisvuonna. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,0 vuotta, mikä on 0,4 vuotta vähemmän kuin vuonna 2024 (Keva, avaintiedot).

Eläköitymisennusteen mukaan eläköityminen saavuttaa huippunsa Ekhvalla vuonna 2030, minkä jälkeen eläköityvien määrä alkaa vähentyä vuositasolla (Keva 2025). Ennuste korostaa ennakoivan henkilöstösuunnittelun merkitystä tulevina vuosina.

Työurien pituutta tuetaan varhaisen tuen toimintamallilla sekä onnistumiskeusteluihin liitettyllä urakeskustelulla. Lisäksi työuria tuetaan työjärjestelyjen joustoilla ja mahdollistamalla keikkatyö eläköitymisen jälkeen.

Alla olevaan taulukkoon on koottu eläkevakuutaja Kevan laatima eläköitymiseuste vuosille 2026-2029. Ennusteessa on huomioitu vanhuustyökyvyttömyys ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Vanhuuseläkkeet sisältävät myös vaennetut vanhuuseläkkeet.

Eläkkeelle siirtyneet, toteuma	2025
Vanhuuseläke	125
Työkyvyttömyyseläke	18
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	19

Ennuste eläköityvistä (Keva)	2026	2027	2028	2029
Vanhuuseläke	123	95	96	113
Täyden työkyvyttömyyseläkkeen ennuste	23	23	23	22



Rekrytoinnin avainluvut

Vuoden 2025 aikana Etelarjalan hyvinvointi-alueella oli avoimia rekrytointeja yhteensä 429. Näiden osalta saimme hakemuksia yhteensä 3695 henkilöltä. Hakamäärät ovat olleet kasvussa syksystä 2024 alkaen, tässä on huomioitava, että vuonna 2025 meillä oli rekrytointeja 272 kpl vähemmän kuin vuonna 2024, YT-neuvotteluiden takia.

Näiden hakujen lisäksi organisaatiossamme olemme varmistaneet henkilöstön saatavuutta, tarjoamalla mahdollisuuden jättää yhteystiedot ja hakemus avoimen haun kautta. Varsinaisia avoimia hakuja on ollut avoimna rekrytointijärjestelmässä hoitohenkilöstölle ja sosiaalialan henkilöstölle. Lisäksi verkkosivujemme kautta on voinut jättää yhteydenottopyynnön, jossa kartoitetaan työmahdollisuuksia etenkin lääkäreille, sosiaalityöntekijöille ja psykologeille.

Hakijapalaute

Kysymme systemaattisesti palautetta organisaatiomme palvelukseen työhakuksen jättäneiltä. Palautekyselyssä hakija arvioi rekrytoinnin eri osueita. Vastausten keskiarvot olivat kautta linjan koko organisaatiotasolla melko hyviä; onnistumme rekrytointiprosessissa usealla osueella. Kehittämistä vaativat hakijaviestintä ja tiedonkulku rekrytoinnin etenemisestä. Olemme järjestäneet rekrytointiyksikön toimesta näistä aiheista koulutuksia esihenkilöille ja tuotteet rekrytointijärjestelmään mallipohjia hakijaviestinnän tueksi.

Toimiala	Avoimet haut	Hakijamäärä
Hallinto-/toimistotehtävät	31	586
Hoitotehtävät	99	1821
Huoltohenkilöstön tehtävät	6	73
Lääkärit	108	82
Muut asiantuntijatehtävät	120	59
Sosiaalihuollon tehtävät	56	961
Avustavat tehtävät	3	53
Pelastustoimen tehtävät	6	60



Etujoukkueen ilon- ja huolenaiheet

Työkyvyn tunnusluvut

Hyvinvointialueella käsitellään työkyvyn tunnuslukuja ja ilmiöitä arjen esihenkilö-työssä jatkuvan parantamisen mallilla. Tilannetta käydään läpi myös yhteisissä työkykyjohtamisen ohjausryhmissä sesongeittain johtoryhmän, HR:n, pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen, Kevan ja työterveyshuollon edustajien kanssa. Etsimme ratkaisuja ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joilla pystymme vaikuttamaan siihen, että meillä voidaan hyvin. Vuonna 2025 työkykyjohtamisen ohjausryhmät toteutuivat kolme kertaa sekä koko organisaatitasolla että toimi-alueilla.

Työkyvyn yleistilanne

Vuonna 2025 sairauspoissaolotavoite oli alle 14,4 sairauspoissaolopäivää/HTV2 ja lopullinen toteuma oli 17,8 sairauspoissaolopäivää/HTV2. Tavoite ylittyi 3,4 sairauspoissaolopäivää/HTV2, mutta vuoteen 2024 verrattuna laskua oli 1,0 päivää/HTV2. Tavoittelemme sairauspoissaolosten laskua vuonna 2026 koko organisaatitasolla maksimissaan 16 päivään per toteutunut henkilötyövuosi (HTV2). Olemme asettaneet vuodelle 2026 myös toimialuekohtaisia maksimitavoitteita, joilla tähdätään samaan maaliin.

Absoluuttisia sairauspoissaolopäiviä oli 87 837 päivää vuonna 2025 kun vastaava luku oli 93 322 päivää vuonna 2024. Laskua oli 5 485 päivää. Sairauspoissaoloprosentti oli 4,7 % vuonna 2025 ja 0 päivää sairastaneiden %-osuus henkilöstöstä oli 16,8 %. (Lähde: TIJO HR 19.2.2026.)

Koonti työkyvyn tunnusluvuista

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä keston mukaan 2025:

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös)	Kalenteripäivät	Kalenteripäivät
1-3 pv	26 203	26 179
4-10 pv	21 030	20 452
11-30pv	21 873	20 898
31-60 pv	11 895	9 117
61-90 pv	4 022	3 668
91-365 pv	8 374	7 682
Yli 365 pv	1 822	-
Sairauspoissaoloprosentti		4,7 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		16,8 %

Kevan asiakaspäällikkö Marika Malmstöm:

"Etelä-Karjalan hyvinvointialue sijoittuu vuonna 2025 hyvinvointialueiden kärkisijoille sairauspoissaolosten hallinnassa. Vuonna 2025 Ekhvan sairauspoissaolosten kustannukset ovat 9,7 miljoonaa euroa, mikä vastaa 3,5 prosenttia palkkasummasta. Kehityssuunta on ollut vakaa myös pidemmällä tarkasteluvälillä vuosina 2023-2025, jolloin kustannustaso on pysynyt 3,5-3,7 prosentin välillä ja selvästi alle hyvinvointialueiden keskiarvon.

Myönteistä kehitystä tukee myös sairauspoissaolopäivien lasku. Vuonna 2025 keskimääräinen sairauspoissaolopäivien määrä on 14,7 päivää työntekijää kohden, kun vastaava luku oli 15,7 päivää vuonna 2024. Ekhva sijoittuu tässäkin vertailussa selvästi hyvinvointialueiden keskiarvon alle. Kokonaisuutena Ekhva erottuu hyvinvointialueiden joukosta myönteisesti vakaana ja sairauspoissaolosten kustannuksia hyvin hallitsevana alueena. Ekhvan myönteinen kehitys heijastuu sekä toiminnan sujuvuuteen että henkilöstön työkykyisyyteen."

Sairauspoissaolot päivää/henkilötyövuosi ja absoluuttiset päivät, vertailutaulukko:

Sairauspoissaolot	2024	2025
Päivää/HTV	18,8	17,8
Absoluuttisten päivien määrä	93 322	87 837

Sairauspoissaolot palkallisen ja palkattoman jakauman mukaan:

Sairauspoissaolot	2024, päivää	2025, päivää
Palkalliset	75 054	70 536
Osittain palkallinen (2/3 palkka)	12 728	10 356
Palkattomat	5 540	6 945

Vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa absoluuttisissa sairauspoissaolopäiviä ei ole ollut mukana kuntoutustuella olevien sairauspoissaolopäivät eivätkä ne myöskään olleet tilastoituneet palkattomiin sairauspoissaolopäiviin. Muutos tilastointiin tehtiin maaliskuussa 2025. Tästä takia vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa luvut näiden osalta (päivää/HTV ja absoluuttisten päivien määrä) ovat pienemmät kuin tässä henkilöstökertomuksessa.

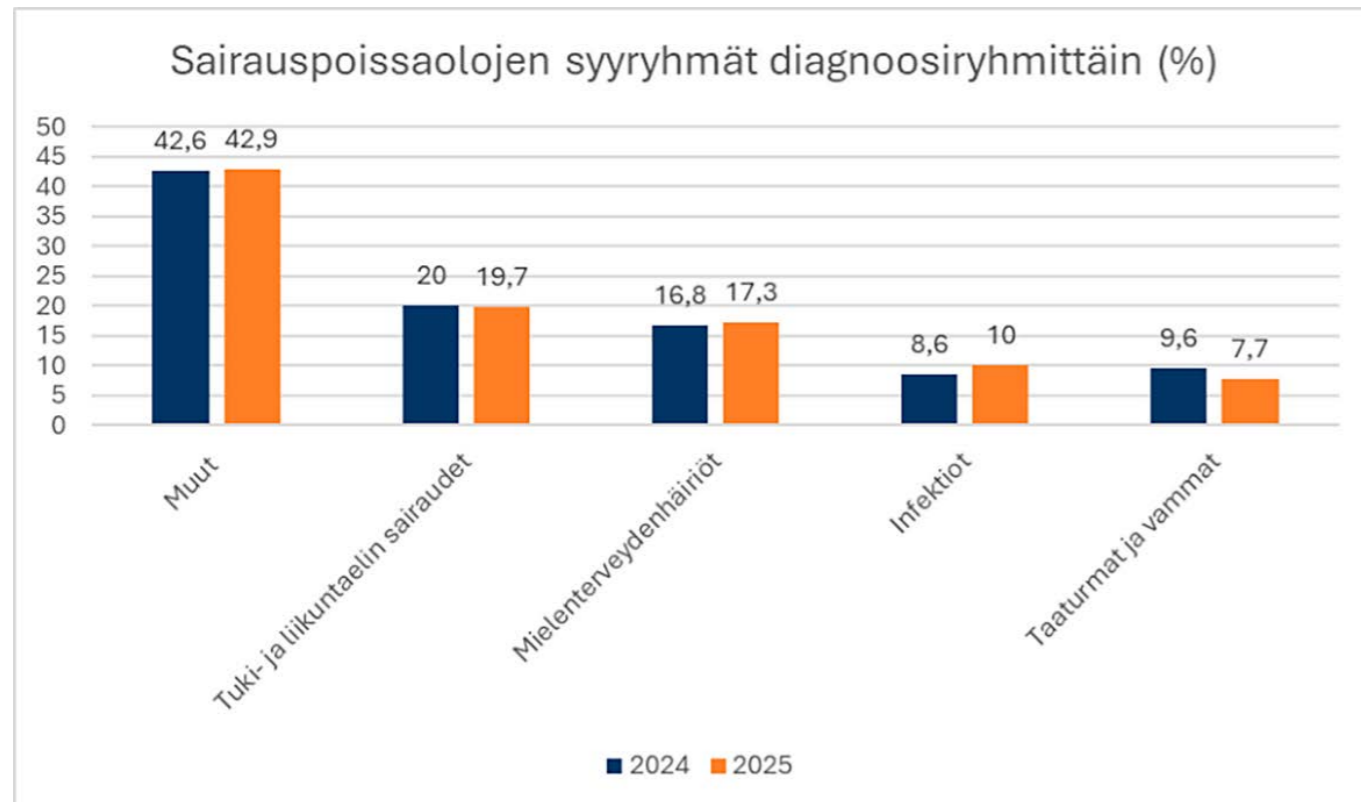
Suurin yksittäinen sairauspoissaolojen syyryhmä oli Muut-ryhmä, joka piti sisällään suurimpina ryhminä poissaolot omalla ilmoituksella, hoitajan kirjoittamana sekä kasvaimista johtuvat sairauspoissaolot. Toiseksi suurin syyryhmä oli tuki ja liikuntaelinsairaudet, jossa suurimpina ryhminä olivat alaraajojen sairaudet (polven- ja lonkan nivelrikko) sekä selkäsairaudet (lanneselkä ja iskiaskipu). Näitä esiintyi eniten yli 50-vuotiailla, mutta tässä ikäryhmässä oli tapahtunut laskua vuoteen 2024 verrattuna. Kasvua sen sijaan oli tapahtunut 30-49 -vuotiailla. Kolmanneksi suurin poissaolojen diagnosiryhmä oli mielenterveyden häiriöt, ja siellä suurimpana ryhmänä oli neuroottiset häiriöt ja toisena mielialahäiriöistä masennus. Hengityselininfektiot olivat kasvussa,

ja sairauspoissaoloja oli eniten lyhyissä alle 10 päivän pituusluokassa.

Mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot nousivat 0,5 prosenttia. Tässä ryhmässä pidemmistä poissaololuokissa 31-60 päivää ja yli 91 päivää tapahtui laskua. Joulukuussa 2025 mielenterveyssyistä johtuvia sairauspoissaoloja oli selvästi enemmän. Tätä selittää osaltaan henkilöstövähennyksiin johtaneista yhteistoimintaneuvotteluista johtuvat irtisanomiset. Tuki- ja liikuntaelinsyistä johtuvat sairauspoissaolot laskivat 0,3 prosenttia vuoteen 2024 verrattuna. Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolojen määrä laski liki 2 prosenttia. Muista syistä johtuvat sairauspoissaolot nousivat 0,3 prosenttia. Tässä ryhmässä yli 91 päivän poissaoloissa oli eniten syöpädiagnooseja.

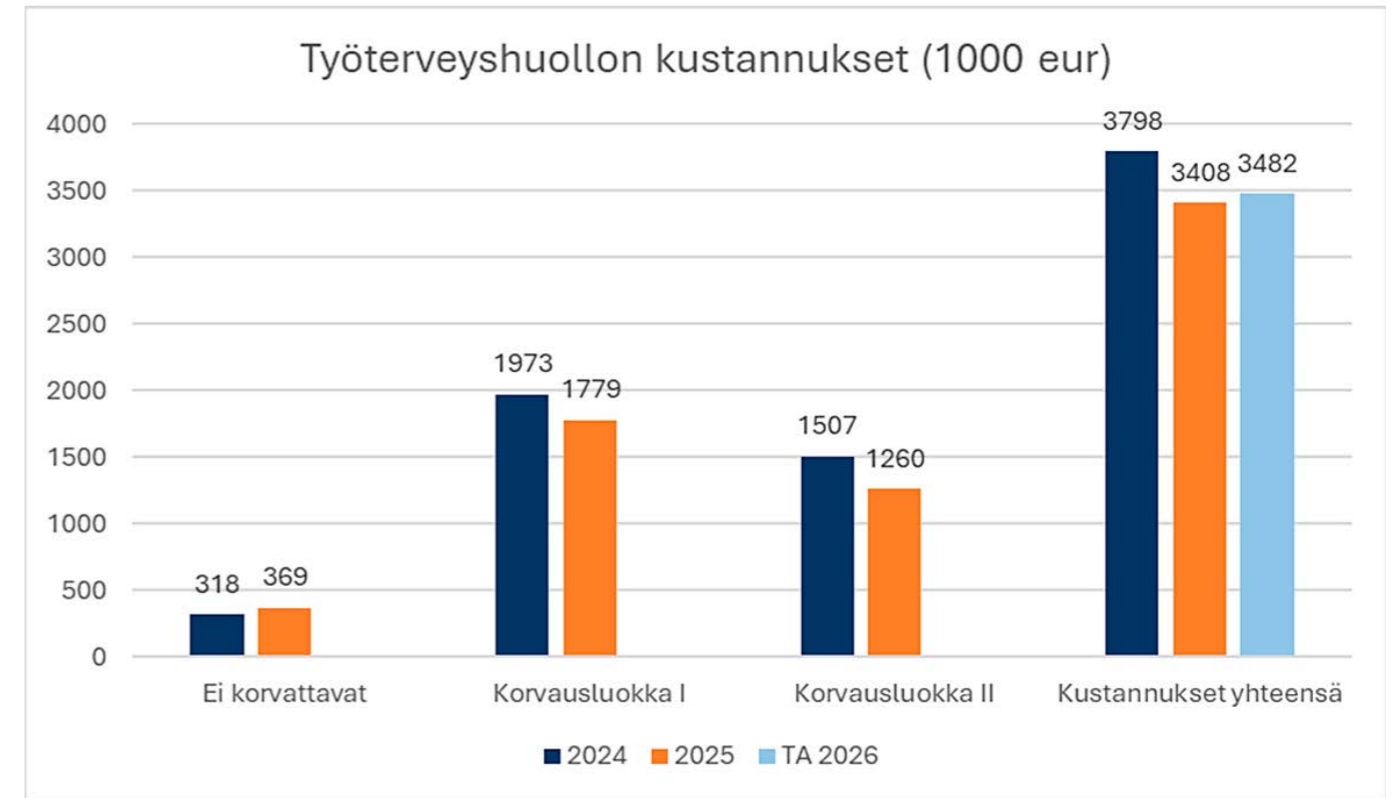
Sairauspoissaolojen kehityksen seuranta tehtiin PowerBI-järjestelmästä, johon asetettiin sairauspoissaolotavoitteet toimialueiden erityispiirteet huomioiden. Toimenpiteitä kohdennetaan edelleen voimakkaammin varhaisen välittämisen toimintaan työkykyriskien ennaltaehkäisyssä ja vahvistamalla tietojohtamisen vakiointia työkykyjohtamisessa vuonna 2026.

Sairauspoissaolojen syyryhmät diagnosiryhmittäin:



Työkykyriskien ennaltaehkäisy

Työterveyshuollon kustannukset kokonaisuutena:



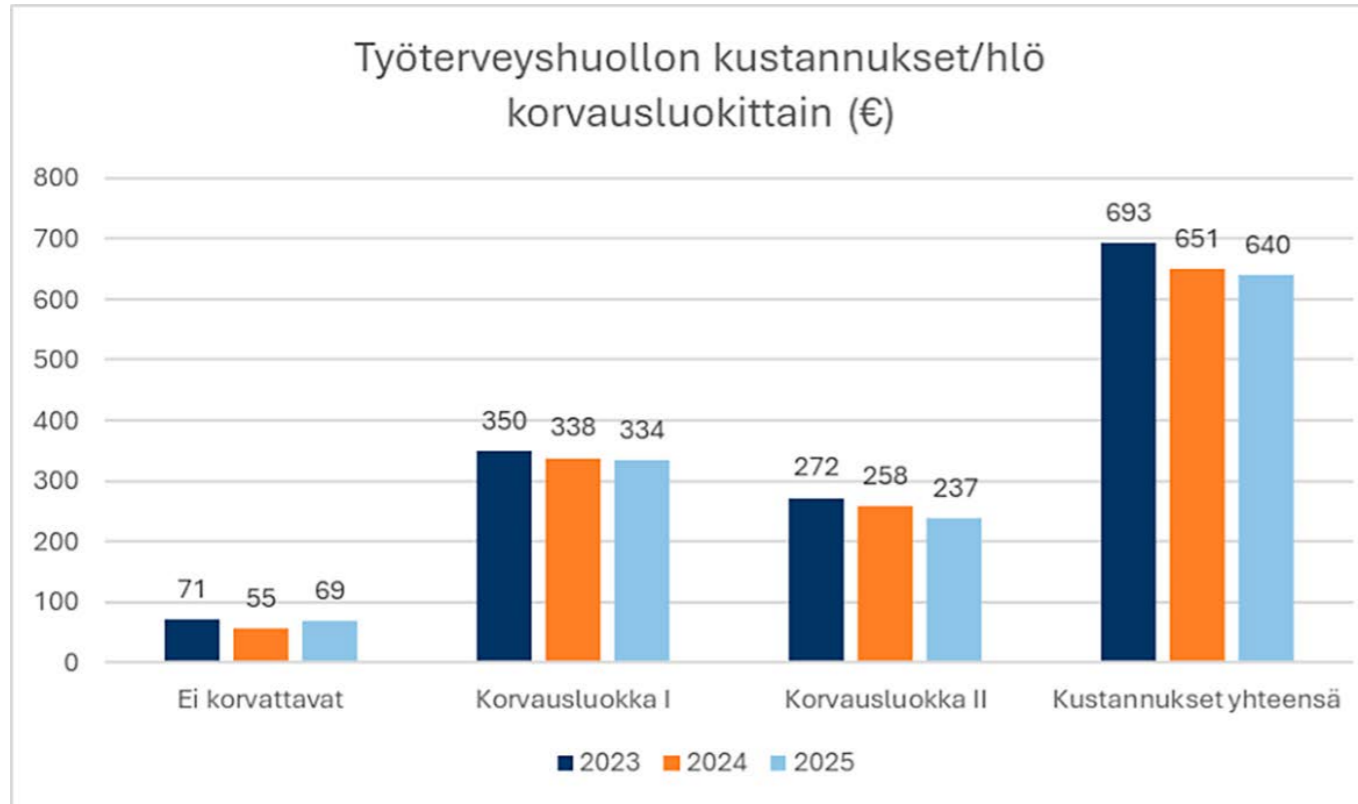
Työterveyshuollon kustannusten kehitys ja toteutuminen

Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannukset toteutuivat 3,4 miljoonan euron suuruisina, mikä tarkoitti 0,4 miljoonaa euroa kustannusten pienentymistä vuodesta 2024. Vuoden 2025 talousarviossa työterveyshuollon kustannusten budjetti oli 3,6 miljoonaa euroa, joten budjetti alittui 0,2 miljoonalla eurolla. Kustannuskehitystä saatiin hillittyä muun muassa työterveysyhteistyöhankeen avulla. Hankkeen yhteistyökumppani KOHO Consulting Oy teki kattavan kustannusanalyysin työterveyshuollon kustannuksista, jonka pohjalta palveluja kohdennettiin kustannusten ja vaikuttavuuden kannalta oikeanlaisin toimenpitein. Hankkeessa käytiin läpi kaikki työterveysyhteistyön toimintamallit (pl. työpaikkaselvitys). Työterveyshuollon kanssa tehdyn yhteistyön painopisteitä vuonna 2025 olivat muun muassa esihenkilötyön tuki, työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja työhön paluun tuki.

Työterveyshuollon kustannuksista 50 % kuuluu Kelan korvausluokkaan I, ja 40 % korvausluokkaan II. 10 % työterveyshuollon kustannuksista on luonteeltaan sellaisia, joista Kelan korvausta ei saada. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen Kelan korvausluokkien välille jatkui hyvin samankaltaisena kuin vuonna 2024. Tämä selittyy osin sillä, että työterveyshuollon toiminnassa ei tapahtunut normaalista poikkeavaa toimintaa vuonna 2025. Kokonaiskustannukset ovat laskeneet 11 € per henkilö vuodesta 2024 vuoteen 2025.

Korvausluokkien välinen jakauma noudatteli tavoiteltua korvausluokkien prosentuaalista toteumaa vuonna 2025: Korvausluokka I 52 %, korvausluokka II 37 % ja korvausluokka 0 eli ei korvattavien osuus oli 11 % hankituista palveluista.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö korvausluokittain:



Työkyvyttömyyseläkemaksujen toteuma

Sairauspoissaolojen lisäksi työkyvyttömyydestä aiheutuu työnantajalle kustannuksia täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Osatyökyvyttömyyseläkkeistä ei aiheudu vastavaa maksua.

Vuonna 2025 työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,92 prosenttia (2024: 0,76 %). Julkisen sektorin keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti oli 0,7 prosenttia.

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajakokohtaisesti ja viiveellä aiempina vuosina alkaneiden täysien työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella. Vuoden 2025 maksutasoon vaikuttivat pääosin vuosina 2022 ja 2023 alkaneet eläkkeet. Maksuprosentin nousu liittyy näistä eläkkeistä aiheutuneisiin kustannuksiin suhteessa palkkasummaan.

Sosiaali ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi hyvinvointialueille 1.1.2023. Maksu määräytyy yhdistyneen henkilöstön työkyvyttömyyshistorian perusteella, minkä vuoksi maksutaso ei kuvaa yksinomaan tarkas-

teluvuoden työkyvyttömyystilannetta. Työnantajakokohtaiset maksuprosentit eivät myöskään ole suoraan vertailukelpoisia henkilöstörakenteen ja palkkasumman erojen vuoksi. Vuodelle 2026 vahvistettu työkyvyttömyyseläkemaksu on 0,93 prosenttia.

Työkyvyn tukitoimet

Työkyvyn tukitoimien käyttöä ja vaikuttavuutta seurataan osana työkykyjohtamista.

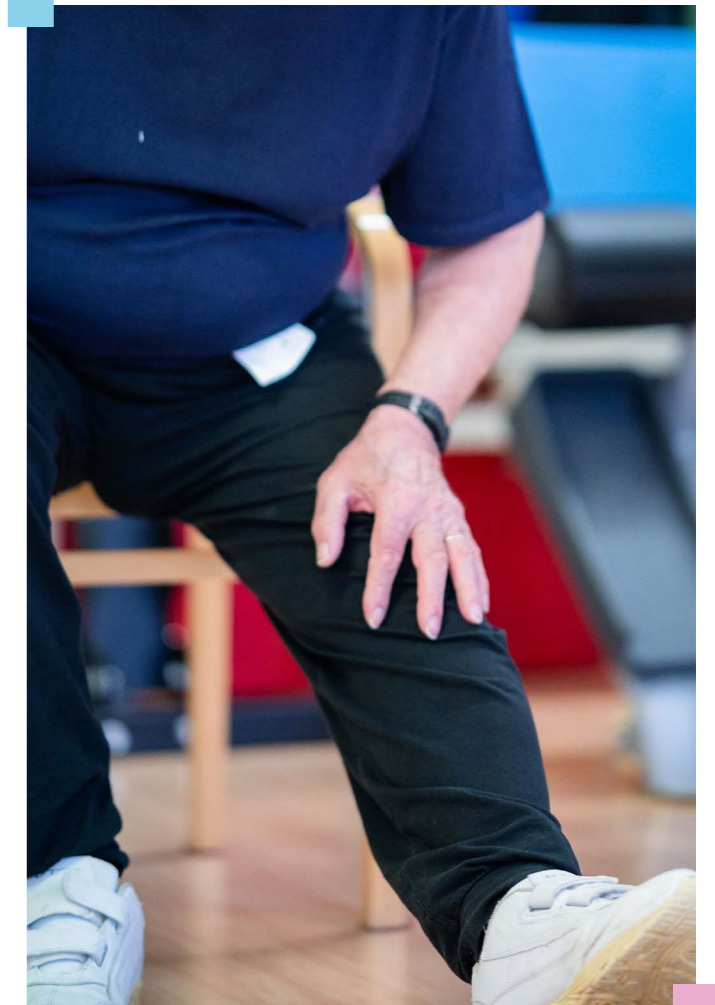
Osasairauspäivärahaa hyödynnettiin vuonna 2025 yhteensä 10777 osasairauspäivää, ja sen piirissä oli 151 henkilöä (2024: 12 670 osasairauspäivää ja 168 henkilöä). Osasairauspäiväraha on lakisääteinen etuus, jota käytetään tukemaan työntekijän asteittaista ja hallittua työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen.

Kevan ammatillisen kuntoutuksen piirissä oli vuonna 2025 9 henkilöä (2024: 12), ja kuntoutuspäiviä kertyi 1 021 (2024: 1 042). Ammatillinen kuntoutus kohdistuu tilanteisiin, joissa työkyky on olennaisesti heikentynyt, ja sen tavoitteena on ehkäistä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Kelan kuntoutuksiin osallistui vuonna 2025 46 henkilöä (2024: 45), ja kuntoutuspäiviä kertyi 507 (2024: 706). Kelan kuntoutukseen ohjaututaan pääasiassa työterveyshuollon arvion perusteella, ja kuntoutus täydentää työnantajan ja työterveyshuollon toteuttamia työkyvyn tukitoimia.

Korvaavaa työtä tehtiin vuonna 2025 yhteensä 4 847 päivää (2024: 3 974), ja sen piirissä oli 169 henkilöä (2024: 143). Korvaava työ mahdollistaa työssä jatkamisen tilanteissa, joissa työntekijä ei tilapäisesti kykene tekemään tavanomaisia työtehtäviään. Korvaavan työn käyttö tukee työkyvyn säilymistä ja vähentää pitkittyvien sairauspoissaolojen riskiä.

Työkyvyn tukitoimia kehitetään jatkuvasti yhteistyössä esihenkilöiden, työterveyshuollon ja työeläkeyhtiön kanssa. Tavoitteena on vahvistaa varhaista tukea, edistää työssä jatkamista sekä hallita työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia pitkäjänteisesti.



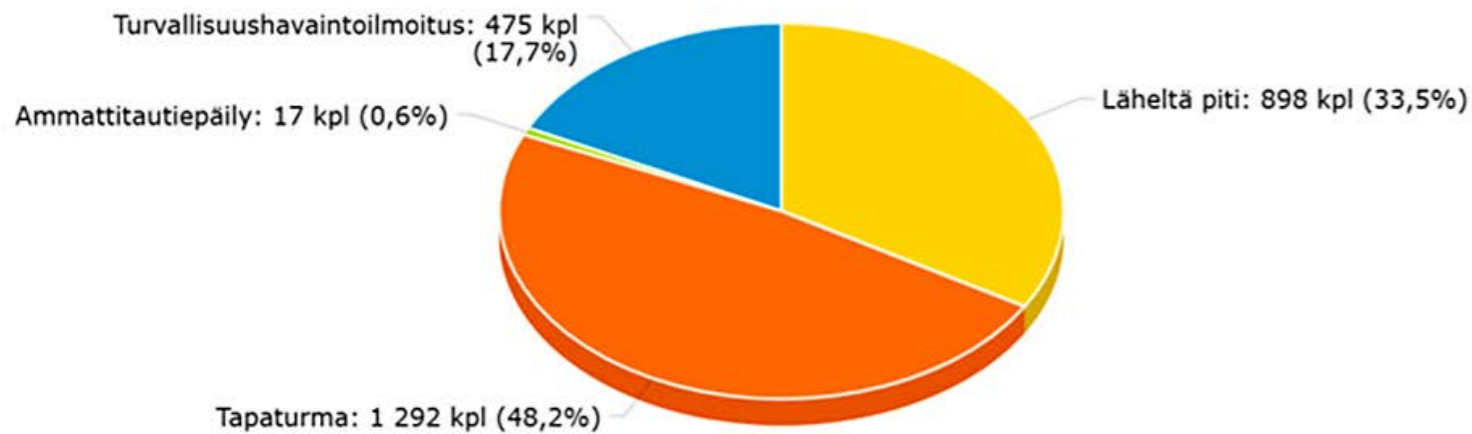
Kuva: Honkaharjun ohjattua kuntoutusta. Kuvaaja: Satu Pirinen

Tukitoimet	2024	2025	2024	2025
	hlöä	hlöä	päivää	päivää
Osasairauspäiväraha	168	151	12670	10777
Kevan ammatillinen kuntoutus	12	9	1042	1021
Kelan kuntoutus	45	46	706	507
Korvaava työ	143	169	3974	4847

Työympäristö

Sisäilmailmoituksia tehtiin vuoden aikana 351 kappaletta, joista valmiiksi asti käsiteltiin 299 ilmoitusta. Prosessin mukaisesti ilmoituksia käsiteltiin esihenkilötasolla, sisäilmatiimissä viikoittain sekä kvartaaleittain kokoontuneessa sisäilmatyöryhmässä. Sisäilmaprosessin uudistus vuonna 2024 on tehostanut ja nopeuttanut sisäilmahaasteiden selvittelyä. Sisäilmatutkimuksia tehtiin vuoden 2025 aikana aikaisempaa enemmän ja näiden pohjalta toteutettiin toimenpiteitä runsaasti.

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin henkilöstön toimesta yhteensä 2682 kpl. Ilmoitukset jakautuivat seuraavasti:



Seuraavat riskiluokat olivat määrällisesti merkittävimpiä:

uhka- ja väkivalta: 1423 kpl

kaatuminen, kompastuminen: 276 kpl

äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen: 282 kpl

pisto, viilto: 147 kpl

Mitä meille kuuluu?

Mittaamme ja kehitämme Etujoukkueemme kuulumisia ja organisaatiokulttuuriamme työyhteisöissä systemaattisesti Kevan Pulssi työhyvinvointikyselyn avulla.

Arvostamme kaikkia ammattilaisia oman työnsä parhaina asiantuntijoina ja luotamme siihen, että jokainen henkilö ja tiimi haluaa onnistua työssään. Meille jokainen kohtaaminen on tärkeä. Olemme ylpeitä Ekhvan arvoista: mie vastaan, mie välitän, mie uskallan, mie turvaan. Meille on ensiarvoisen tärkeää, että toimimme niiden mukaisesti. Jatkuva parantaminen on toimintakulttuurimme ytimessä ja ohjaa myös henkilöstökokemuksen kehittämistä. Pulssikyselyn tulokset kertovat meille siitä, miten hyvin onnistumme tukemaan osaajiemme työssä onnistumista.



Etujoukkue toteutuu arjessamme

Vuonna 2025 Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? kyselyä ei toteutettu Pulssi kyselyn pilotoinnista saatujen hyvien kokemusten seurauksena. Lyhyestä ja usein toistuvasta Pulssikyselystä koettiin saatavan ajantasaista palautetta työyhteisöjen tilasta ja tarpeista. Pulssikysely tarjoaa ajantasaista ja nopeasti hyödynnettävissä olevaa tietoa työyhteisöjen tilasta jatkuvan parantamisen tueksi.

Pulssikysely toteutettiin vuonna 2025 kuukausittain siten, että kysymykset pysyivät koko vuoden ajan samoina. Pulssikyselyssä oli seitsemän (7) kysymystä, joista kaksi (2) on ollut organisaation ns. omia kysymyksiä ja viisi (5) Kevan valmiista kysymyspatteristosta valittuja kysymyksiä. Vuoden 2025 seitsemän valittua teemaa olivat: työyhteisö, työjärjestelyt, työolosuhteet, motivaatio ja työn merkityksellisyys, esihenkilötyö ja johtaminen, työn kuormituksen hallinta sekä yhteisöllisyys ja toveruus. Omaa ja työyhteisön tilannetta arvioitiin asteikolla 1-5. Kysymyksillä on pyritty mukailemaan Great Place to Work mallin mukaisia teemoja sekä viimeksi vuonna

Kyselyn vastausten keskiarvojen vaihteluväli teemoittain vuoden 2025 ajalta

Teema	Vaihteluväli
Työyhteisö	3,5-3,7
Työjärjestelyt	3,8-4,0
Työolosuhteet	3,1-3,5
Motivaatio ja työn merkityksellisuuden vaihtelu	3,2-3,7
Esihenkilötyö ja johtaminen	3,7-3,9
Työn kuormituksen hallinta	2,7-3,1
Yhteisöllisyys ja toveruus	3,8-3,9

2024 toteutetun Mitä kuuluu? kyselyn indikaattoreita. Omaa ja työyhteisön tilannetta arvioitiin asteikolla 1-5. Koko EteläKarjalan hyvinvointialueen tavoitteena oli taso 4.

Työyhteisöissä kyselyn tulokset ovat olleet välittömästi käytettävissä aina kyselykierroksen päätyttyä. Vuoden 2025 aikana vastausprosentti Pulssikyselyssä vaihteli 26-35 % välillä. Kuluva vuoden tavoitteena on kohentaa vastausaktiivisuutta, jotta saamme kattavamman kuvan siitä, miten meillä menee.

Pulssikyselyssä vastausten keskiarvo vaihteli vuoden aikana 3,4-3,7 välillä, joten asetetusta tavoitetasosta (4) jäätii hieman.

Työsuojeluvaltuutettujen terveiset

Työsuojelun rooli muutosten keskellä

Vuosi 2025 oli EKHVAn työsuojelussa poikkeuksellisen vaativa ja merkityksellinen. Organisaatiomuutos, yhteistoimintaneuvottelut ja toimintaympäristön nopea muutos näkyivät vahvasti henkilöstön arjessa. Työsuojelu toimi aktiivisesti ytneuvotteluissa työntekijöiden tukihenkilöinä, kuuntelijoina ja rinnalla kulkijoina tilanteissa, joissa epävarmuus ja kuormitus lisääntyivät.

Työntekijöiden liikuteltavuuden lisääntyminen kasvatti yhteydenottojen määrää työsuojeluun. Yhteydenotot koskivat muun muassa työn järjestelyjä, jaksamista, kuormitusta ja oikeudenmukaisuuden kokemusta. Työsuojelun tehtävänä oli tukea työntekijöitä ja esihenkilöitä sekä edistää yhteistyössä heidän kanssaan ratkaisujen löytymistä.

AVI-tarkastukset jatkuivat aiempien vuosien tapaan ja ne tukivat työsuojelun lakisääteisten veloitteiden toteutumista. Kumppanuussopimuksen jalkauttamista edistettiin osana yhteistoimintaa. Työsuojeluvaalien järjestäminen siirtyi keväälle 2026 yttilanteesta ja organisaatiomuutoksesta johtuen.

Yhteistyö HUSin ja Saimaan Tukipalveluiden kanssa vahvistui. Työsuojelun rooli esihenkilöiden tukemisessa korostui erityisesti vastuiden selkeyttämisessä, työnjaon tukemisessa ja muutostilanteiden hallinnassa.

Työyhteisöjen tuki ja tunnekuorman kohtaaminen

Työyhteisöjen tuen tarve oli jo vuoden 2024 aikana merkittävä ja jatkui vahvana myös vuonna 2025. Laajat muutokset, kuten Titaniaoptimointi sekä talouden tasapainottamiseen liittyvät toimenpiteet, herättivät työyhteisöissä runsaasti tunteita.

Työsuojelutoimijat olivat aktiivisesti mukana työyhteisöissä kuuntelemassa, sanoittamassa tilanteita ja tukemassa työyhteisöjen toimivuutta. Työskentelyssä korostui läsnäolo, luottamuksen rakentaminen ja se, että vaikeistakin asioista uskallettiin puhua.

Ekhvan arvojen mukaisesti keskustelukulttuuri on kehittynyt avoimemmaksi. Henkilöstön uskallus tuoda esiin huolia, epäkohtia ja kehittämistarpeita on lisääntynyt, mikä vahvistaa sekä työturvallisuutta että työhyvinvointia

Turvallisuus, työympäristö ja ergonomia

Sisäilmaan liittyvät haasteet nousivat esiin useissa toimipisteissä. Tutkimuksia käynnistettiin ja tutkimustulosten pohjalta toteutettiin korjaavia toimenpiteitä. Työsuojelu oli mukana prosesseissa tukemassa henkilöstöä ja edistämässä ratkaisujen löytymistä.

Turvallisuushavaintoilmoitusten määrä kasvoi selvästi ja niiden tuottamaa tietoa hyödynnetään aiempaa systemaattisemmin yksiköiden omissa riskienarvioinneissa.

Koulutukset ja onnistumiset

Työyhteisötaitoja koulutettiin useissa yksiköissä osana työyhteisöjen tukemista ja yhteistoiminnan vahvistamista. Lisäksi työsuojelu oli mukana jalkauttamassa kumppanuussopimusta työyhteisöihin.

Työsuojeluvaltuutettujen TETpäivät

Vuonna 2025 työsuojeluvaltuutetut osallistuivat TETpäiviin käytännön hoitotyössä erikoissairaanhoidossa, ympärivuorokautisessa asumisessa sekä kotihoidossa. Työsuojeluvaltuutetut työskentelivät hoitajan työparina ja heidät otettiin työyhteisöissä vastaan lämpimästi. Kokemus vahvisti työsuojeluvaltuutettujen ymmärrystä arjen työstä ja syvensi vuoropuhelua työyhteisöjen kanssa.

Luottamus, kuulluksi tuleminen ja yhdessä onnistuminen

Työsuojelussa kohdataan ihmisten tarvetta tulla nähdyksi ja kuulluksi. Työelämässä kuulluksi tuleminen on ns. perustarve, joka vaatii niin työntekijöitä kuin esihenkilöiltäkin uskallusta ja luottamusta. Näiden asioiden ja tilanteiden tukeminen on keskeinen osa työsuojelun toimintaa.

Me onnistumme – yhdessä.

Terveisin,
Työsuojeluvaltuutetut

Pääluottamusedustajien terveiset

Vuotta 2025 leimasivat haastava taloustilanne, useat yt-neuvottelut ja laajat irtisanomiset, jotka aiheuttivat henkilöstössä pelkoa, turhautumista ja pettymystä. Vaikka rahoitusmallin ongelmat olivat ennestään tiedossa, tuli koko organisaatiota koskeneet neuvottelut yllätyksenä.

Osaamisperusteinen henkilöstön liikkuvuus herätti alkuun paljon kysymyksiä, Toiminnan vakiinnuttua prosessi on selkeytynyt ja viestintä toimintatavasta on parantunut. Titania-optimointi puolestaan kuormitti monissa yksiköissä ja vähensi työhyvinvointia. Syksyllä käynnistettiin yhteisöllisen työvuorosuunnittelun pilotti, jonka tuloksia odotellaan.

Vuoden aikana neuvoteltiin HYVTES-, SOTE-, ja Lääkärisopimusten paikallisista eristä. Tasopalkkauudistuksen keskustason päätöksiä odotellessa palkkaukseen saatiin joitakin parannuksia sopimuskorotusten avulla. Henkilökohtaisen lisän epäoikeudenmukaisuus herätti edelleen paljon kysymyksiä, ja sen kehittämistä sovittiin vuodelle 2026.

Työsuojeluvaalien aikataulua siirrettiin organisaatiomuutoksista ja yt-neuvotteluista johtuen. Nykyisten työsuojeluvaltuutettujen toimikautta jatkettiin huhtikuuhun 2026.

Organisaation sisäinen viestintä on parantunut. Säännölliset henkilöstöinfot ovat lunastaneet paikkansa ja niistä tehdyt tallenteet mahdollistavat tiedonsaannin kaikille.

Pääluottamusedustajat



Palkintokaappi

Etelä-Karjalan hyvinvointialueen onnistumiset ja palkinnot on nostettu vuodesta 2024 alkaen aiempaa näkyvämmiin esille. Palkintokaappi on nähtävillä sekä sisäisesti intranetissä että ulkoisilla verkkosivustoilla. Pelastustoimen osalta saavutukset ovat näkyvissä pelan toimintakertomuksessa. Vuonna 2025 olemme juhlistaneet seuraavia tunnustuksia:

Palkitsija	Palkittu
Suomen Sairaanhoidajat	Silmäyksikkö Hyvä työyhteisö -erityismaininta
Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö	Tiina Konsti Vuoden palokuntanuorisotyöntekijänä
Työterveyslaitos	KNK - ja Suu- ja leukasairauksien poliklinikat, Kipinä -palkinto
Suomen Nivelyhdistys	Etelä-Karjalan hyvinvointialueella lyhyin tekonivelleikkausjono
Saimaan sairaanhoidajat alueyhdistys	Iida Kuivanen Alueellinen vuoden sairaanhoitaja 2025
Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö	Leena Mustonen Mestariluokan harrastusmerkki
Valtakunnallinen Pro Janne Lindström -tunnustus ensihoidon koulutuksen ja palveluiden kehittämisestä	LABlanssi-hanke
Ekhvan Vuoden Onnistujat, henkilöstöpalkinnot	Paula Pelkonen, Vuoden Turvaaja Enni Tolonen, Vuoden Uskaltaja Ari Pöllänen, Vuoden Vastaaja Saana Piira-Vermeulen, Vuoden Välittäjä Palliativinen yksikkö, Vuoden Etujoukkue
Suomen Medisiinariliitto, Kandiystävällinen terveyskeskus 2025	Sammonlahden terveysasema
Suomen Medisiinariliitto, Kandiystävällinen työpaikka 2025	Etelä-Karjalan keskussairaalan akuutti-geriatrinen kuntoutusosasto, neurologia sekä osasto K5

Lisäksi Ekhva jakoi kuudelle ansioituneelle eteläkarjalaiselle Sydämen sankari -mitalin, jolla halutaan kiittää ensiaputoimiin osallistuneita kansalaisia.

Etujoukkueen pelinrakennusta

Yhteistoimintaa ja kumppanuutta

Vuoden 2024 lopussa solmittu kumppanuussopimus ohjaa meitä työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa. Se konkretisoi jatkuvaa avointa ja välitöntä vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Ekhvassa on virallisten yhteistoimintakäytänteiden lisäksi useita säännöllisiä, vapaamuotoisia keskustelufoorumeita johdon, pääluottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen kesken. Näissä kohtaamisissa voidaan puolin ja toisin nostaa esiin ajankohtaisia asioita ja vaihtaa näkemyksiä.

Vuoden 2025 aikana neuvottelimme henkilöstön edustajien kanssa paikallisesti muun muassa päivystävien palomestarien työajasta ja kokonaiskorvauksesta, ensihoidon kotisairaalan ja kenttäjohtajien työajasta sekä luottamusedustajien ajankäytöstä sopimuskausien vaihtuessa. Lisäksi osana sopeuttamistoimia päivitettiin paikallisia sopimuksia kutsurahasta sekä jonojen ja ruuhkahuippujen purkamisesta.

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä käytiin vuoden aikana useita yksittäisiä yhteistoimintaneuvotteluita eri puolilla organisaatiota päättyen vuoden lopulla koko henkilöstöä koskeviin yhteistoimintaneuvotteluihin.



Q&A - vastauksia usein kysytyihin kysymyksiin yhteistoimintaneuvotteluista

Alta pikalikeistä löytyvään tiedostoon on koottu vastaukset yt-neuvotteluiden aikana esitettyihin kysymyksiin.

Anonyymisti työn tarjoamisesta ja siihen liittyvistä asioista voit kysyä tämän [Webropol-lomakkeen](#) kautta. Vastaukset koostuu taulukossa:

Kysymys	Vastaus
Jos minulle tarjotaan esim. lyhyttä määräaikaista takaisinottovelvoitusta perusteella, saamyykö takaisinottovelvoitus tuon määräaikaisten työsuhteen päätyttyä? Ei jos otan vaikka kahden kuukauden määräaikaisten perin vastaan eikä tuo enää jatku, targaanko minulle enää muuta määräaikaista? Vaikka periaatteessa takaisinottovelvoitus on valtuksen työn jälkeä vielä voimassa agallisesti?	Työntarjoamisen velvoite jatkuu määräaikaisten takaisinottovelvoitteen ajan. Takaisinottovelvoite aika ei kuitenkaan pitene määräaikaisten työsuhteen vuoksi vaan on kestoajan irtisanomistilanteessa määrättyjen ajan mukainen.
Missä järjestyksessä työtä tarjotaan irtisanotuille, jota koskee takaisinottovelvoite? Ei kuka päättää, kenelle työtetään tarjotaan ensin ja kenelle vasta toisissa? Jos muuollinen päätyy on yhdenvertainen.	Auomeen tehtävään välinen tekee yksikön esihenkilö anonyymisti ansiovertailun perusteella. Ansiovertailussa huomioidaan työntekijän kelpoisuus, työkokemus ja mahdollinen ilmoitettu lisäosaaminen.

Kuva: Kuva Kysy & vastaa palstasta yt-neuvotteluihin liittyen Intrassa.

Työyhteisöviestintä

Monikanavaisen ja moniäänisen viestinnän vahvistaminen oli meillä keskiössä vuonna 2025. Jatkoimme kuukausittaisia henkilöstöinfoja hyvinvointialueen johdon ja henkilöstön edustajien luotsaamina. Henkilöstöinfoissa on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja tuoda omia näkemyksiä anonyyminä esiin ajankohtaisista asioista. Keskustelu henkilöstöinfoissa on vilkasta ja henkilöstö pystyy palaamaan niihin myös tallenteiden muodossa. Meille on tärkeää mahdollistaa erilaisia osallistumisen ja vaikuttamisen paikkoja osaajillemme.



Henkilöstöinfon tallenne katsottavissa

Julkaistu 5.9.2025 - 1 minuutin lukuaike

Torstaina 5.6.2025 pidetyn henkilöstöinfon tallenne on katsottavissa alla olevasta videoputuksesta.

Kaikki tallenteet julkaistaan myös Viva Engagen puolella Kysy & vastaa -foorumilla, johon kannattaa liittyä. Foorumilla voit esittää kysymyksiä ja saat vastauksen jo ennen seuraavaa kyselytuntia.



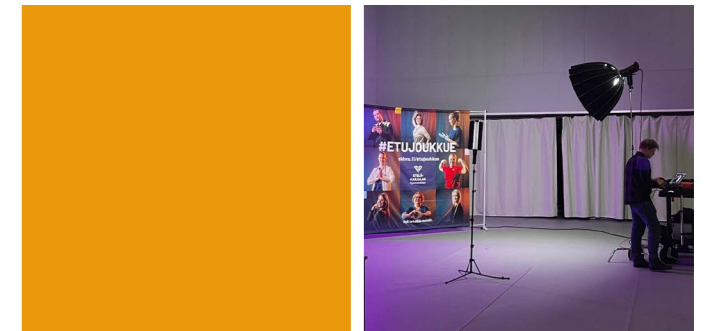
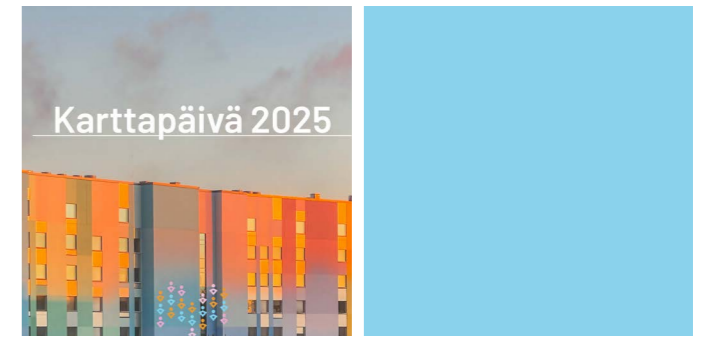
Kuva: henkilöstöinfotallenne Intrassa.

Avoin ja rehellinen viestintä koko Ekhvan laajuis-ten yhteistoimintaneuvottelujen aikana oli meille tärkeää, koska sen avulla meillä oli mahdollisuus vähentää epävarmuutta ja parhaimmillaan myös lisätä luottamusta. Järjestimme koko henkilöstölle yhteiset infotilaisuudet Teams-toteutuksina jokaisen neuvottelukerran jälkeen. Infoissa oli mahdollisuus totuttuun tapaan esittää anonyyminä kysymyksiä ja nostaa esiin huolia. Kaikkiin kysymyksiin vastattiin saman tien. Kysymyksiä yhteistoimintaneuvotteluihin liittyen oli mahdollista esittää myös intrassa ja vastasimme niihin pitkin neuvotteluprosessia yhteisesti kaikille kysymysvastauskoosteen muodossa.

Vuonna 2025 järjestimme ensimmäisen henkilöstön Karttapäivän, johon pääsi osallistumaan noin neljännes ekhvalaisista. Karttapäivässä avattiin Ekhvan strategiaa, toimintakulttuurin muutosmatkaa sekä koko organisaatiolle tärkeitä tavoitteita seuraaville vuosille. Lisäksi kuulimme innostavia ja ajatuksia herättäviä puheenvuoroja myös ulkopuolisilta puhujilta viestinnän ja innovatiivisuuden merkityksestä hyvinvointialueen kehittämisessä.

Henkilöstö pääsi vaikuttamaan oman työn kehittämiseen jatkuvan parantamisen toimintamallien sekä onnistumiskeskustelujen kautta. Yhteistoimintaneuvottelujen aikana saimme henkilöstöltä yli 300 ehdotusta sopeutustoimiksi, joiden avulla onnistuimme säästämään 80 työpaikkaa.

Vastaanotimme uudet työntekijät Etujoukkuehengen mukaisesti **tervetuliaistilaisuuksissa**, joissa hyvinvointialueen johto tapasi työntekijöitä ja kuuli heidän odotuksistaan meillä työskentelellylle. Vuonna 2025 tilaisuuksia pidettiin kaikkiaan neljä kertaa, joista jokaiselle osallistui parikymmentä uutta työntekijäämme. Tavoitteena oli järjestää tilaisuus joka toinen kuukausi, mutta loppuvuoden YT-neuvottelut ja irtisanomiset johtivat tilanteeseen, jossa uusia työntekijöitä ei enää palkattu. Tilanteen vakiintuessa tavoitteena on jatkaa tervetuliaistilaisuuksia normaaliin tapaan.



Kuvat: 28.11.2025 järjestetyn Karttapäivän kuvastoa. Tapahtumassa yllätysvierailun teki Raimo Helminen (yllä). Puhujana olleen Katleena Kortesuson taustascreeni (alla).

Karttapäivä 2025

Puhe ratkaisee

Katleena Kortesus

ETELÄ-KARJALAN hyvinvointialue

Kiitetään ja kannustetaan toisiamme näkyvästi

Näillä sanoin etsimme keväällä 2025 joukostamme avainpelaajia: Tiedätkö etujoukkuelaisen, joka on työpaikan hiljainen sankari tai suuntaa näyttävä edelläkävijä? Nyt on aika nostaa Etujoukkueemme avainpelaajat esiin!

Etsimme **avainpelaajia** – sellaisia, joiden toiminta tekee arjestamme sujuvampaa, työpäivistä mukavampia ja koko työyhteisöstä vahvemman. Jos tunnistat etujoukkuelaisen, joka täyttää nämä tai muut arvoihimme sopivat kriteerit, **ilmianna hänet kehulla!**

Kampanjamme toteutettiin Viva Engageessa, sisäisessä somessamme. Kehuista tehtiin myös kooste intraan. Parasta kampanjassa oli, että se on juurtunut toimintatavaksi. Viva Engageen nostetaan esille avainpelaajia ja hyviä toimintatapoja säännöllisesti ilman erillistä kampanjaa.

Lange Hanna 5.2. • Muokattu • @3 Nähty 1 801 ...

- APPRECIATION POST **Hirvisuo Tuuli** ja **Byckling Katja** 💙 Ja myös **Villanen Jari** 💙

Huhheijaa, meillä on ollut melkoista jumppaa ja humpppaa muuttojen kanssa 🍷 Nämä rautaiset ammattilaiset on tehneet siitä valtavan paljon helpompaa ja sujuvampaa! Teillä on aivan käsittämätön kyky organisoida ja koordinoida erilaisia asioita ja tilanteita 🍊 Teillä on homma hallussa, mikä tuntuu välillä ihan järjenvastaiselta, koska tilamuutoksia on ollut meillä EKHVALLA suht runsaasti. Itsellä on syntynyt luotto, että hommat järjestyvät kyllä. Ja kaiken tämän teette vielä ilolla ja ystävällisesti – En mie tajua miten teette kaiken, mutta KIITOS teille niin paljon 💕

Rakkaus Kommentoi Jaa

Sinä ja 36 muuta

Näytä 1 aiempi kommentti

HT Hirvisuo Tuuli 6.2.
Kiitos **Lange Hanna!** ❤️ Yhteistyöllä meidän ja teidän muuttajien kanssa näitä tehdään. Yhteistyössä voimaa. 😊

1 vastaus

Paunonen Anne-Maarit 6.2.
Hienoa työtä! Mukava lukea tällaista, josta huokuu, että hommat sujuu ja meillä on huipputyyppejä töissä! <3

Ekhvaarium Etelä-Karjalan hyvinvointialueen oma Viva Engage yhteisö. Avoimen keskustelun ja yhteisöllisyyden rakentaja

Jaa ajatuksia, ideoita tai päivityksiä

Keskustelu Kysymys Kehu Kysely Luonnokset

Jäsenet • 5 200

Kiinnitetty

Lisää tähän yhteisöön tärkeitä tiedostoja tai linkkejä.

Yhteisön resurssit

- SharePoint-kirjasto
- SharePoint-sivusto
- OneNote
- Planner

Viva Engage

Viva Engage mahdollistaa matalan kynnyksen viestimisen läpi organisaatiomme. Sen ensisijaisena tavoitteena on sisäisen viestinnän tehostaminen ja yhteisöllisyyden rakentaminen. Olemme luoneet Viva Engageen erilaisia foorumeita vastaamaan henkilöstön tarpeisiin, esimerkiksi **Kysy & vastaa -foorumi** toimii nopeiden ja ajantasaisten kysymysten ratkaisemiseksi avoimessa keskusteluympäristössä. **Ekhvaarium** on puolestaan kaikkien ekhvalaisten yleinen foorumi avoimelle keskustelulle ja yhteisöllisyyden rakentaja. **Kirppiksellä** henkilöstöllä on mahdollisuus myydä, ostaa ja antaa tavaroita. **Koulutusmainoksien ilmoitustaululla** puolestaan julkaistaan tietoja alan koulutuksista. Henkilöstö voi halutessaan luoda myös omia yhteisöjä. Tavoitteena on, että tulevina vuosina työyhteisöviestinnän kanavien kautta myös erityisesti Etujoukkuelaisuus vahvistuu.

Suosittelut yhteisöt

Yhteisöt toiminnan ja molemminpuolisten yhteyksien perusteella Näytä lisää

Kysy & vastaa -foorumi
Ekhvalaiset voivat lähettää kysymyksiä toisilleen. Myös johtoryhmä sitoutuu...
582 jäsentä

Kirran polin sihteerit
Kirurgian ja ortopedian osastonsihteerien yhteisö.
6 jäsentä

Voimavaraletöinen hoitoty...
Yhteisön tavoitteena on lisätä Kinetiikka tietoisuutta EKHVA:n...
64 jäsentä

Ilmoitustaulu koulutusmaino...
Yhteisö on tarkoitettu Ekhvan ulkopuolisten koulutustarjoajien...
135 jäsentä

Näytä kaikki yhteisöt

Esihenkilötyön ja johtamisen tuki

Tuemme esihenkilö ja johtamistyön onnistumista sekä sen jatkuvaa kehittämistä monipuolisilla keinoilla. Tarjoamme sekä vapaaehtoisia että velvoittavia koulutus ja valmennuskokonaisuuksia, asiantuntijakumppaneiden tukea, onnistumiskeskustelua ja 360 -arviointimalleja, vertaisoppimisen ja tuen foorumeita sekä mahdollisuuksia työnohjaukseen. Ekhvan johtamisen ideologiaa vahvistavia esihenkilö ja johtamistilaisuuksia toteutettiin systemaattisesti eri menetelmin koko vuoden ajan arjen työn tueksi.

Johtamisen teesit

Vuonna 2025 määritimme Ekhvan johtamisen teesit tavoitekulttuuriimme pohjautuen. Johtamisen teesit ovat tietoinen valinta siitä, millaista johtamista tässä ajassa tarvitaan. Ne eivät ole kompromissi tai pienin yhteinen nimittäjä, vaan rohkea linjaus: Me haluamme johtaa inhimillisesti, vastuullisesti ja tulevaisuuteen katsoen – myös silloin, kun se vaatii uskallusta.

Teesit tekevät näkyväksi sen, että johtaminen on ennen kaikkea tekoja. **Välittämisen näky tekoina tiimissäni** haastaa esihenkilön olemaan aidosti läsnä, kuuntelemaan ja kohtaamaan ihmiset silloinkin, kun tilanteet ovat vaikeita. Luottamus ei synny puheista vaan arjen valinnoista. **Vastaan paljosta ja vaikutan moniin** puolestaan muistuttaa, että esihenkilö on aktiivinen suunnan näyttävä, joka kantaa vastuuta päätöksistään ja niiden vaikutuksista ihmisiin ja koko organisaatioon.

Uskallan olla edelläkävijä ja uudistaja antaa luvan kokeilla, kyseenalaistaa ja oppia – myös epäonnistumisten kautta. Kehittyminen edellyttää rohkeutta lähteä liikkeelle keskeneräisenä. **Turvaan meille mahdollisuuden onnistua** tuo vastapainoksi vakauden: arjen sujuvuuden, perustehtävän turvaamisen ja tilan kasvua yhdessä. Se on lupaus siitä, että muutoksessakin huolehditaan ihmisistä ja työstä.

Johtamisen teesit muodostavat Ekhvalle yhteisen johtamisen selkärangan ja suunnan johtamisen kehittämiseksi. Ne antavat esihenkilöille selkeän suunnan, johon nojata päätöksenteossa,



Kuva: Valmennuksissa syntyneitä johtamistekoja.

viestinnässä ja kohtaamisissa silloinkin, kun ympäristö muuttuu nopeasti. Uskomme, että rohkea johtaminen syntyy arjen teoista, ei täydellisistä olosuhteista.

Velvoittavat esihenkilötilaisuudet

Kaikille velvoittavia yhteisiä johtamisen **On Ramp -valmennuspäiviä** toteutettiin vuonna 2025 suunnitellusti kaksi samansisältöistä tapahtumaa. Valmennuksissa käsiteltiin ajankohtaisia johtamiskulttuuriimme liittyviä teemoja. Uusille esihenkilöille toteutettiin perehdytyksen vahvistamiseksi oma päivä sekä kaksi laajempaa päivää kaikille esihenkilöille johtoryhmän luotsaamana. Osallistujien antaman palautteen perusteella tilaisuudet tuottivat lisäarvoa esihenkilö ja johtamistyölle keskiarvolla 4,6 (asteikko 1–6).

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

Vapaaehtoiset esihenkilötilaisuudet ja asiantuntijoiden kumppanuus

Yhteisissä palveluissa työskentelevät asiantuntijat toimivat **kumppaneina linjajohdolle** kaikissa johtamisen osaluissa ja kysymyksissä arjen tukena. Tukea annettiin niin yksilö kuin ryhmätapaamisissa

ja erilaisissa työyksikön tilaisuuksissa tarpeen mukaan.

Työsuojelun uudistuksina kehitettiin sisäilmahaasteiden kohdalla esihenkilöille Työkyvyn tukitoimet sisäilmahaasteissa työkalu. Osaamista ja tietoa sisäilmahaittojen taustalla vaikuttavista muistakin kuin rakennusteknisistä tekijöistä jaettiin organisaation eri tasoilla. Lisäksi työterveyshuollon ja sisäilmatyöryhmän yhteistyötä kehitettiin ja tiivistettiin mm. raportoinnin lisäämisellä ja yhteistä tilannekuvaa vahvistamalla. Työyhteisöhaasteiden selvittelyn tukena sopimisen mallin mukaisia selvittelyjä toteutettiin haastavimmissa tilanteissa esihenkilöiden apuna. Työsuojelutiimin sisällä tiedottamista tehostettiin yhteisesti sovitulla tavalla.

Jatkoimme **yhteisen raportointialustan kehittämistä** PowerBI -ympäristössä. HR-raportointikononaisuus kokoaa keskeisimmät henkilöstöjohtamisen ja siihen liittyvät talouden raportit helpommin saataville esihenkilö ja johtamistyön tueksi.

Esihenkilöille suunnatussa tiedolla johtamisen koulutuksessa kävimme läpi uudistunutta PowerBI raportointia. Tarkastelimme erityisesti HR-tietoa, jota esihenkilötyössä ja johtamisessa tarvitaan ajantasaisesti. Koulutuksissa käytiin läpi PowerBI:n HR-raportointia talouden sopeuttamisen näkökulmasta, ja tarkastelussa oli erityisesti seuraavat osiot: palkat ja talous, henkilöstösuunnittelu ja rakenne, työkyky sekä henkilöstökokemus.

Viestinnän pelipaikat kuntoon

Otimme käyttöön uusia työkaluja esihenkilötyön ja johtamisen tueksi, jotta arjen työskentely olisi mahdollisimman sujuvaa. Esihenkilöille, päälliköille ja johtajille suunnattu Johtotähtiintra kertoo esihenkilö ja johtamistyössä toimiville toiminnan tavoitteista ja odotuksista, ja tuo ajantasaisen tiedon äärelle. Johtotähtiintrasta esihenkilöt löytävät vastauksia muun muassa siihen, mitä esihenkilön tulee mistäkin aiheesta osata, mihin ohjeisiin ja dokumentteihin tulee tutustua ja mistä saa tarvittaessa tukea ja apua. Tavoitteenamme on avoimen, ajantasaisen ja vuorovaikutteisen viestinnän vahvistaminen erityisesti muutostilanteissa ja arjen johtamistyössä.

Esihenkilöiden vertaismentorimalli otettiin käyt-

töön keväällä 2025. Esihenkilöille suunnatussa vertaismentoroinnissa organisaatiomme esihenkilöillä on mahdollisuus kehittää itseään ja esihenkilöosaamistaan, sekä tukea esihenkilökollegojen kehittymistä.

Muutoksen kompassi -esihenkilövalmennukset

Muutoksen keskellä esihenkilö on usein se, jolta odotetaan suuntaa, sanoja ja tilanteen rauhoittamista. **Muutoksen kompassi** -esihenkilövalmennus syntyi tarpeesta tukea esihenkilöitä juuri näissä hetkissä – silloin, kun vastaukset eivät ole vielä valmiita, mutta ihmiset tarvitsevat läsnäoloa ja luottamusta. Valmennus tarjosi esihenkilöillemme pysähtymisen paikan: mahdollisuuden ymmärtää, miten muutos koetaan, millaisia tunteita se voi herättää sekä, miten sitä voi johtaa inhimillisesti arjen keskellä.

Muutoksen kompassissa Ekhvan arvot ja johtamisen teesit muuttuivat käytännön teoiksi. Valmennuksissa syntyi 105 Ekhvan johtamisen teeseihin linkitettyä johtamistekoa muutoksessa esihenkilöiden itsensä laatimina. Erityisesti esiin nousivat läsnäolon, kuuntelemisen, avoimen viestinnän, välittämisen, osallistamisen, rohkeuden ja arjen jatkuvuuden teot. Näiden tekojen kautta esihenkilöt rakentavat luottamusta, tukevat henkilöstöä ja mahdollistavat muutosten onnistumista arjessa. Esihenkilöt saivat yhteisen kielen muutoksen sanoittamiseen ja työkaluja ihmisten kohtaamiseen tilanteissa, joissa epävarmuus on läsnä. Valmennus rohkaisi esihenkilöitä johtamaan johdonmukaisesti ja avoimesti, kuuntelemaan ja ottamaan ihmiset mukaan – rakentamaan muutosta yhdessä, ei ylhäältä käsin. Haluamme myös jatkossa tukea esihenkilöitä kulkemaan muutoksessa eteenpäin yhdessä tiimiensä kanssa ja vahvistamaan yhteistä, arvoihin nojaavaa johtamiskulttuuria koko Ekhvassa.

Vapaaehtoiset hyvinvointialuejohtajan **Lukupiirit** kokoontuivat vuoden aikana kerran kuukaudessa keskusteluttaen johtamistyön kirjallisuuden äärellä.

Palautte- ja arviointikäytäntöjä kehitettiin esihenkilö ja johtamistyön tueksi ottamalla käyttöön esihenkilö ja johtamistyön vuosittainen 360-arviointi kehittymisen tueksi. Arviointi toteutui osana esihenkilöiden onnistumiskeskusteluprosessia.



Kuva: Meijän juhla 2025 -tapahtuma. Vuoden Etujoukkueeksi valittu Palliatiivinen yksikkö vastaanottamassa palkintoa, kuvaaja: Simo Siirilä

"On sydäntä lämmittävää nähdä, kuinka arvomme eivät jää pelkiksi sanoiksi, vaan elävät mukana jokaisessa työpäivässämme. Vuoden onnistujien äänestyksen palautteet osoittivat upealla tavalla, miten arvot ohjaavat ja kannattelevat meitä arjen erilaisissa tilanteissa. Lämmin kiitos kaikille äänensä antaneille – ja erityisesti vuoden onnistujille, jotka omalla esimerkillään tekevät arvoistamme totta joka päivä."

Tiina Laine
henkilöstöjohtaja

Palkitseminen

Arvot palkitsemisen perustana

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

Vuonna 2025 aineellisista palkitsemisista voidaan erityisesti nostaa esiin **Vuoden onnistujien palkinnot**, jotka tekivät näkyväksi Etujoukkuelaisien onnistumiset arvojen mukaisessa toiminnassa. Palkinnot jaettiin Ekhvan arvoihin perustuvien kategorioiden mukaan: **Vuoden turvaaja, Vuoden uskaltaja, Vuoden vastaaja ja Vuoden välittäjä**. Jo näiden perinteisiksi muodostuneiden palkintojen lisäksi avasimme myös uuden kategorian: **Vuoden Etujoukkue**. Vuoden Etujoukkue palkinto myönnetään tulevaisuudessa vuosittain tiimille, joka on toiminut esimerkillisesti Ekhvan arvojen, tavoitteiden ja kehittämishengen mukaisesti. Vuoden Etujoukkue näyttää suuntaa muille – se on rohkea uudistaja, yhteistyön edistäjä ja kiitetty tiimi.

"Vuosi on ollut todella vauhdikas ja haastava, tämä tuntuu siis ihan erityisen hyvältä! On kiva saada positiivista palautetta ja onnistumisen kokemuksia, mutta tämä kyllä oli todella iso yllätys! Ajattelen, että vaikka minut palkitaan, niin yksin en ole tätä tehnyt. Ollaan kaikki ylpeitä omasta työstä ja organisaatiostamme. Ekhvalla on edelleen hyvä edelläkävijöiden maine valtakunnallisesti. Pidetään siitä kiinni ja ollaan maineemme veroisia. Meillä on niin huikeita ammattilaisia täällä, että päivittäin saa hämmästyä. Kehutaan ja tsemptaan myös kaveria ihan siinä vieressä, ja sanotaan ääneen positiiviset palautteet kaikille, se auttaa jaksamaan!"

Vuoden uskaltaja Enni Tolonen
palveluesihenkilö, Ruokolahti

Vuoden onnistujat valittiin henkilöstön äänestyksellä, jossa jokaisen äänensä antaneen tuli myös perustella ehdotuksensa. Ehdotuksia tuli kaikkiaan 426, joista lopulliset valinnat teki yhteisesti raati, jossa oli edustajuuksia sekä työnantajan että pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen joukosta.

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

Pitkään palvelleet olivat 20, 30 ja 40 vuotta Ekhvalla ja sen edeltäjissä työskennelleet työntekijät. Myös eläköityviä Etujoukkuelaisia muistettiin pitkin vuotta erillisillä muistamisilla. Vuonna 2025 muistamiset toteutettiin Kiitoskaupan lahjakorttivalikoiman kautta, joiden arvot olivat seuraavat:

20 vuotta: 160 € +alv.

30 vuotta: 240 € +alv.

40 vuotta: 300 € +alv.

Eläkelahja: 120 € +alv.

Vuoden onnistuja: 99,90 € +alv

Vuoden Etujoukkue: 30 € + alv



Kuva: Meijän juhla 2025 palkitsemistilaisuus. Kuvassa (vas.) Sally Leskinen, Paula Pelkonen, Enni Tolonen, Ari Pöllänen, Saana Piira-Vermuelen.

Palkittavien määrä 2025

Vuoden onnistujat	20 v. palvelleet	30 v. palvelleet	40 v. palvelleet	Eläköityneet	Yhteensä
25 hlöä	86 hlöä	48 hlöä	20 hlöä	125 hlö	304 hlöä
1029,60 € (veroton)	13 760 € (veroton)	11 520 € (veroton)	6000 € (veroton)	15 000,00 € (veroton)	47 309,60 € (veroton)

Muita aineellisia palkitsemisia olivat muun muassa monipuoliset **henkilöstöedut**, jotka tukivat Etujoukkulaisten hyvinvointia. Henkilöstöetuuksia hyödynnettiin aktiivisesti vuoden 2025 aikana niin ePassin kuin työsuhdepolkupyörän kautta. EPassin käyttöaste oli yli 83 % henkilöstöstä.

ePassi	Etua saaneet	Etua käyttäneet	Käyttöaste %/hlö	Käyttöaste (EUR)	Käytetty (%/EUR)
Yhteensä	5 709	4778	83,69 %	719 245,70	90,31 %
Liikunta/ kulttuuri	5 640	4568	81 %	559 954,08	-
Hyvinvointi (hieronta)	5653	1 861	33 %	159 291,62	-

Työsuhdepolkupyöräilijöitä oli 1.1.2025-31.12.2025 aikana yhteensä 771 henkilöä. Pyöräily on koettu lisänneen myönteisiä vaikutuksia henkilöstön kokemuksissa. Pyöräily on sujunut myös yleiskokemusten perusteella turvallisesti, sillä työmatkatapaturmien määrän ei ole havaittu lisääntyneen merkittävästi työsuhdepolkupyöräedun saamisen myötä (HaiProtyötaturmatilasto, 2025).



Kuva: Työsuhdepyöräilijöitä oli vuonna 2025 771 henkilöä. Kuvaaja: Mikko Nikkinen.

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

Aineettomien palkitsemiskeinojen osalta Ekhvalla panostettiin vuonna 2025 erityisesti vaikuttamismahdollisuuksien ja palautteen antamisen sekä saamisen kehittämiseen. Hyviä esimerkkejä olivat henkilöstöinfojen toteutuminen kerran

Aihe, josta ilmoitus jätettiin	Määrä, kpl
Yhteistyö	1028
Työskentelytapa	903
Sosiaaliset taidot	654
Asenne	993
Muu	79

kuussa hyvinvointialuejohtajan luotsaamana yhdessä henkilöstön edustajien kanssa sekä sisäisen sosiaaliseen median, Viva Engagen **Kysy & vastaa -foorumi** nopeiden ja ajantasaisten kysymysten ratkaisemiseksi avoimessa keskusteluympäristössä. Lisäksi käytössä olevan PosiPro järjestelmän kautta annettiin vuonna 2024 **onnistumisista oppimista tukevia ilmiantoja** 3657 kpl, jotka käsiteltiin työyhteisöissä.

Ekhvan onnistumisilmoitusten määrä vuoden 2025 aikana oli yhteensä 3657 kappaletta. Kaaviossa onnistumisilmoitukset esitettyinä aihealueittain (lähde HaiProjärjestelmä, Posi-Proilmoitukset).



Organisaatiokulttuuri ja työnantajamielikuvan rakentaminen

Me olemme Etujoukkue

Etujoukkue on Ekhvan työnantajamarkkinoinnin ja organisaatiokulttuuriamme esille tuova kattoeteema. Kattoteeman suunnittelu lähti käyntiin jo keväällä 2024, jolloin pohdittiin työnantajamarkkinoinnille yhteistä nimittäjää, visuaalista ilmettä ja erottautumistekijää. Keskeistä Etujoukkueessa on, että se on enemmän kuin pelkkä markkinoinnin kattoeteema. Etujoukkue on osa organisaatiokulttuuriamme. Olemme sanoittaneet johtamisen ideologiaa ja organisaatiomme tavoitekulttuuria Ekhvalla seuraavasti:

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

Tuomme Etujoukkueen turvin esille yhteisöllistä arkeamme ja pyrkimystä jatkuvaan parantamiseen. Etujoukkue on ennen kaikkea joukkue, johon halutaan liittyä ja kuulua. Etujoukkueen toiminta näkyy päivittäisissä kohtaamisissa, johtamisessa sekä yhteisessä kehittämisessä. Luomme Etujoukkueessa avointa ja osallistavaa ilmapiiriä, jossa keskustelu on rehellistä ja läpinäkyvää. Tiedonkulku on avointa ja aktiivista, ja henkilöstö otetaan mukaan päätöksentekoon varhaisessa vaiheessa.

Etujoukkueen visuaalinen ilme ja organisaatiokulttuuri heijastuvat kaikessa toiminnassamme, oli kyse sitten sisäisestä viestinnästä, rekrytoinnista tai ulkoisesta markkinoinnista. Tavoitteenamme on vahvistaa positiivista työnantajamielikuvaa ja houkutella parhaita osaajia joukkoomme. Katseemme on vahvasti tulevaisuudessa, jossa rakennamme Etujoukkueesta entistäkin vahvemman ja menestyksekkäämmän yhteisön. Etujoukkue onkin edelläkävijöiden yh-



Kuva: Ekhvan ständi Itä-Suomen lääketiedetapahtumassa Kuopiossa. Kuvaaja: Marianne Svahn

teisö. Olemme monessa asiassa valtakunnallisetkin suunnannäyttäjät ja palkittuja ammattilaisia.

Etujoukkue -konseptista käytäntöön

Etujoukkue on Ekhvan työntekijäkokemukselle, hyvälle johtamiselle ja arvostavalle työyhteisölle – annettu nimi. Konsepti lanseerattiin yleisölle joulukuussa 2024, ja vuoden 2025 aikana teemaa on jalkautettu määrätietoisesti sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Etujoukkuekonseptin sanointu rakentuu oivalta-vasti urheilun ja liikunnan positiivisille mielle-



tymille. Visuaalisessa ilmeessä keskiössä ovat omat työntekijämme – arjen tekijät – ja kuvissa nähdään yksinomaan omaa henkilöstöämme. Tavoitteena on herättää tunne: "Tässä joukkueessa haluan olla mukana." Eri kanavissa – sosiaalisessa mediassa, kaupunkikeskustojen ja oppilaitosten diginäytöillä, tienvarsilla, lehdissä ja tapahtumissa – henkilöstömme nostetaan esiin avainpelaajina. Jokainen työntekijämme on avainpelaaja omassa tehtävässään.

Keskeisimpiä toimenpiteinä Etujoukkueen ulkoisessa markkinoinnissa ovat olleet sosiaalisen median ja digitaalisen markkinoinnin lisäksi tapahtumat. Resurssitiimi on kiertänyt yli 50 tapahtumassa ja kohdannut tuhansittain niin sotealan ammattilaisia, opiskelijoita kuin aiheesta kiinnostuneita kansalaisia. VMrahoituksen turvin yleistä Etujoukkue näkyvyyttä ja rekrytointia tulevaisuudessa edistämään hankittiin myös erilaisia messukalusteita ja tiskejä. Ne olivat aktiivisessa käytössä vuoden 2025 aikana niin oppilaitosvierailuilla kuin suuremmissa tapahtumissakin.



"Etujoukkue on tuonut meille yhteisen kielen ja suunnan. On ollut hienoa nähdä, että arjen työme ja oma henkilöstömme ovat aidosti viestinnän keskiössä. Se, että kuvissa ja kampanjoissa näkyvät omat kollegat, tekee viestinnästä tunnistettavaa ja inhimillistä. Tapahtumissa osallistujat usein pysähtyvätkin kuvien ääreen tunnistamaan tuttuja kasvoja.

Etujoukkueajattelu on vahvistanut tunnetta siitä, että jokaisen työ on merkityksellistä. Ajatus jokaisesta työntekijästä avainpelaajana omassa tehtävässään tuntuu arvostavalta – olemme osa samaa joukkuetta, vaikka työskentelemme eri rooleissa."

Yhteenveto resurssitiimin ajatuksista

Etujoukkueen markkinointi

Etujoukkueen ilmettä tuodaan esille niin rekrytointimarkkinoinnissa, intrassa kuin www-sivuillamme.

Etujoukkueen markkinointi koostuu useammasta palasesta:

Etujoukkueen markkinointi

Somekanavat
kuten
FB, Instagram

Tapahtumat,
messut

Ilmoitukset
ammattilehdissä

Diginäytöt



Työnantajamielikuva

Yhteistyö
digimarkkinoinnin
ammattilaisten
kanssa

Uratarinat
videolla,
printtinä,
www-sivuilla

www-sivut
niiden
optimointi ja
Google Ads

Intra
ja muu sisäinen
näkyvyys

Vuonna 2025 markkinointia on toteutettu systemaattisesti useissa eri kanavissa ammattiryhmäkohtaisten suunnitelmien mukaan. Olemme rakentaneet useita Etujoukkueen brändin mukaisia markkinointikampanjoita valikoitujen rekrytointien ympärille hyödyntämällä organisaation omaa osaamista sekä käyttämällä apuna ulkoisia palveluntuottajia saavuttaaksemme halutun kohdeyleisön. Olemme myös panostaneet Ekhvan yleiseen työnantajanäkyvyyteen hyödyntämällä sosiaalista mediaa sekä televisio- ja kadunvarsinäyttöjä.

Vuonna 2025 jatkojalostimme Etujoukkue brändiä tuottamalla vuoden aikana upeita moderneja kasvutarina-videoita, joissa hyödynnämme edelläkävijöinä te-koälyä kuvatessamme useiden eri ammattiryhmiemme edustajien kasvua rautaisiksi ammattilaisiksi. Äänenä näissä videoissa on Antero Mertaranta. Halusimme videoiden nostavan sote-alan ammattilaisten arvostusta myös valtakunnallisesti Ekhvan näkyvyyden lisäksi. Videoita esitettiin mm. kahteen otteeseen MTV:llä loka- ja joulukuussa.

Käytännön esimerkkejä markkinointimateriaaleista:



Kuvat: Esimerkkejä mainosmateriaaleista.

Uratarinat:

[Psykologi Juhan uratarina](#)

[Kouluttajalääkäri kohtaa työssään ammattilaisia ja asiakkaita - Lue Ingan uratarina - Etelä-Karjalan hyvinvointialue](#)

[Sairaanhoitaja Eerika - "Monipuolisen työn lisäksi kaikista parasta on meidän työyhteisö"](#)

Artikkelimainonta:

[Etelä-Karjala sopeuttaa kehittämällä toimintaansa - "Meille on elinehto saada erikoislääkärit loistamaan" | Jobly](#)

[Liity psykologien Etujoukkueeseen!](#)

Kasvutarinat:

[Lastenlääkäri Antin kasvutarina](#)

[Sosiaalityöntekijä Miian kasvutarina](#)

Etujoukkueen markkinointia toteutettiin myös opiskelijoiden keskuudessa tiiviisti ja suunnitelmallisesti. Yhteistyötä tehtiin useiden eri yliopistojen ainejärjestöjen kanssa valtakunnallisesti. Yhteistyöhön kuului markkinoinnin saralla mm. Ekhvan Etujoukkueen mainostus ainejärjestöjen ja oppilaitosten sosiaalisen median kanavissa, toimitiloissa ja lehdissä sekä Ekhvan omien esittelytilaisuuksien tai työelämäiltamien kautta.

Markkinointi ja työnantajamielikuvan luominen on pitkäjänteistä työtä, mutta uskomme työn tuottavan meille entistä enemmän potentiaalisia ja laadukkaampia työnhakijoita.

Työhyvinvoinnin tukitoimet

Työkykyjohtamisen ohjausryhmätöimintää toteutettiin suunnitellusti vuoden 2025 aikana. Työkykyjohtamisen tilannekuvaa raportoitii organisaatio ja toimialuetasoilla yhteistoiminnallisissa ohjausryhmissä, joissa työkykyyn ja ko. toimintaalueiden ilmiöihin etsittiin ratkaisuja yhdessä työkykyasiantuntijoiden, linjajohdon, pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen, työeläkevakuuttajan (Kevan) ja työterveyshuollon (Terveystalon) kanssa. Työkykyjohtamisen konseptia kehitettiin yhdessä johdon kanssa palvelemaan vielä enemmän ratkaisukeskeistä keskustelua toimenpiteiden löytämiseksi.

Vuoden aikana vahvistettiin **työterveyden kanssa käytävää vuoropuhelua** välittömien tukitoimien löytämiseksi sairauspoissaolojen voimakkaan kasvun pysäyttämiseksi ja esihenkilöyhteistyön parantamiseksi. Tähän osaltaan vastasi Kevan osarahoittamana hanke, joka jatkui kesään 2025 saakka. Hankkeen tarkoituksena oli työterveysyhteistyön vaikuttavuuden sekä kustannustehokkuuden lisääntyminen. Hanke vastasi osaltaan talouden sopeutustoimiin ja sen avulla etsittiin vaikuttavia ratkaisuja sairastavuuden ja työterveyshuollon kustannuksiin, sekä erityisesti työkykyisyyden edistämiseen.

Työterveyshuollon kanssa uutena tukimuotona käyttöön otettiin alkuvuodesta 2025 yhtenä työkaluna esihenkilöiden työkykyjohtamisen tueksi työterveyshuollon toteuttamat esihenkilötapaamiset/soitot. Tapaamisten tavoitteena on työterveysyhteistyön syventäminen, sairauspoissaolojen hallinta ja esihenkilötyön tukeminen työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Sekä Pulssikyselyn että PowerBI tiedolla johtamisen alustoja kehitettiin edelleen työkykyjohtamisen tueksi.

Työyhteisöjen vuorovaikutushaasteiden tueksi kehitettyä sopimisen mallia hydynnettiin eri toimialueilla vuoden 2025 aikana tarpeen mukaan. Esimerkiksi Pulssi kyselyn tulosten ja työturvallisuusilmoitusten mukaiseen korkeaan asiakasväkivallan uhan kokemukseen vastattiin kouluttamalla LABammattikorkeakoulun kanssa **20 uutta sisäistä kouluttajaa** (nyt yhteensä 53 kouluttajaa) vahvistamaan henkilöstön ennakoivaa ja tilannekohtaista osaamista. Sisäisiä kouluttajia tava-

taan työsuojelun toimesta säännöllisesti, jotta vertaisoppiminen ja osaaminen vahvistuvat.

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

Työsuojelun yhteisen työpaikan määritelmän mukaan **yhteistä työturvallisuustoimintaa toteutettiin** vuoden 2025 aikana Ekhvan, HUS Diagnostiikkakeskuksen ja Saimaan Tukipalvelut Oy:n työsuojelutiimien kesken. Tarkoitus oli vahvistaa **yhteistyöverkostoa**, jotta viestintä ja tiedonkulku työpaikan terveellisten ja turvallisten olojen takaamiseksi olisi yhtenäistä ja mahdollisimman tehokasta.

Vuonna 2025 hydynnettiin Työterveyslaitoksen **Mielenterveyden työkalupakin** maksuttomat työkalut ja materiaalit oman työhyvinvoinnin kartoittamiseen, palautumiskäytäntöjen kehittämiseen, työyhteisön muutostilanteisiin sekä esihenkilötyön tueksi. Mielenterveyden työkalupakin työkalujen avulla työyhteisöt rakensivat mielen hyvinvointia tukevaa inhimillistä työkuultuuria.

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

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

Kooste työhyvinvoinnin tukitoimista, joita kohdennettiin tarkemmin koko henkilöstölle, esihenkilöille ja johdolle vuonna 2025:

KOKO HENKILÖSTÖ	ESIHENKILÖT	KESKI- JA YLEMPIJOHTO
<p>Vierailut yksiköissä (työntekijätuki + esihenkilötuki)</p> <p>Työkykyasiantuntijat:</p> <p>Työkykyjohtamiseen liittyvien asioiden kertaus koko henkilöstölle, mm. varhainen välittäminen, yhteisneuvottelu, työkyvyn tukitoimet, vastuut ja velvollisuudet. Tapaamisissa mukana työsuojelutiimin HR-asiantuntija tarpeen mukaan.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetut:</p> <p>Työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoja edistettiin sparraamalla esihenkilöitä ja kouluttamalla työyhteisöjä. Työsuojeluvaltuutetut kävivät eri yksiköissä kouluttamassa eri aihepiireistä: työturvallisuus, työhyvinvointi, työyhteisötaidot sekä työsuojelun vastuut.</p>	<p>Esihenkilön ja työterveyshoitajan Teams-tapaamiset (esihenkilötuki)</p> <p>Esihenkilön ja vastuutyöterveyshoitajan säännölliset Teams-tapaamiset.</p> <p>Esihenkilön ja työkykyasiantuntijan säännölliset tapaamiset (esihenkilötuki)</p> <p>Säännölliset tapaamiset / työkykytunnit esihenkilöiden kanssa, aiheina mm. Siriuksen käyttö, varhaisen välittämisen keskustelut ja muut yksikön työkykyasiat.</p>	<p>Työkykyasiantuntija osallistuu vastuuyksikön johtoryhmään kutsuttaessa (palvelupäällikkötuki+ esihenkilöt)</p> <p>TAT (tavoitteet ja avaintulokset) seuranta, sairauspoissaolotavoitteet</p> <p>Työkykyjohtamisen toimialuekohtaiset ohjausryhmät neljä kertaa vuodessa (ylempijohto + keskijohto)</p> <p>Tilannekatsaus koko toimialueen työkykyjohtamiseen liittyvistä asioista.</p>

Osaamisen kehittäminen jatkuvan parantamisen mahdollistajana

Osaamisen kehittäminen järjestettiin hyvinvointialueen strategisten tavoitteiden mukaisesti. Osaamisen kehittämisen toimenpiteiden avulla pyrittiin varmistamaan hyvinvointialueen strategian kärkinä olevat kohtaavat ja vaikuttavat palvelut sekä osaava ja motivoitunut etujoukkue.

Osaamistarpeiden kohdentamiseen vaikutti muutoksessa oleva toimintaympäristö, ammattilaisten saatavuus sekä osaamisen liikkuvuuden ja kohdentamisen tarpeet. Hyvinvointialueella vuonna 2025 käydyt yhteistoimintaneuvottelut ja vuonna 2026 voimaan tullut uusi organisaattiorakenne haastoivat osaamisen kehittämisen tarpeiden selvittämistä ja työntekijöiden osaamisvajeiden tunnistamista.

Osaamista kehitettiin jatkuvan parantamisen mahdollistamiseksi monin eri keinoin kuten **koulutuksin**. Sisäiseen ja ulkoiseen lakisääteiseen täydennyskoulutukseen osallistuttiin kaikkien ammattiryhmien osalta 6800 palkallista päivää vuonna 2025. Palkattomia koulutuspäiviä myönnettiin yhteensä 920.

Organisaatiotasoisia geneerisiä osaamistarpeita vuodelle 2025 olivat osaamiset, jotka liittyivät teknologiaan, turvallisuuteen, asiakaskokemukseen, työhyvinvointiin ja työsuojeluun, ohjauk-

seen sekä kehittämiseen. Toimialueilla tunnistettiin lisäksi tarpeita esimerkiksi osaamiseen, joka liittyy lainsäädännön muutoksiin, kirjaamiseen ja potilaan hoitoketjuun. Osaamisen kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja osaamisen kehittämistä seurattiin esimerkiksi onnistumiskeskusteluiden ja HRjärjestelmän avulla.

Osaamista kehitettiin myös **verkko-opiskelun** muodossa organisaatiotasoisesti. Oppiporttialustalla erilaisia webinaareja katseltiin noin 950 kertaa. Osaamiskeskus Moodlessa oli noin 3500 aktiivista käyttäjää läpi vuoden, ja opiskelijoille sekä keikkalaisille suunnatun yleisperhdytyskurssin suoritti noin 500 henkilöä. Vuoden lopulla aloitimme Moodlen kehittämistyöt, jonne otamme vuoden 2026 aikana käyttöön uusia toiminnallisuuksia.

Monipuolisen oppilaitosyhteistyön kehittämisen, joka käynnistyi jo edellisenä vuonna, eteni edelleen. Työssä huomioitiin eri alojen harjoittelumahdollisuudet ja kiinnostavat urapolut jo opintojen alkuvaiheessa, ja kansainvälisten opiskelijoiden näkökulma oli keskeinen osa kokonaisuutta. Pilottoimme paikallisen korkeakoulun kanssa kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelupilottia, jolla saimme yksiköihin toivottua tukea harjoitteluiden ohjaamiseen.

Harjoittelujaksojen ohjauksen tukemiseksi jatkettiin sisäistä koulutusta hyvän harjoittelu-

Koulutuspäivien määrä vuonna 2025:

Koulutuslaatu / koulutuslaji	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät / Vakituinen henkilöstö
Ammatillinen koulutus	4725	4038
Luottamusmieskoulutus	198	135
Työsuojelukoulutus	40	14
Yhteistoimintakoulutus	20	16
Muu koulutus	946	837
Yhteensä	5929	5040

Kuva: Ekhvan sisäiset koulutukset Talentti-järjestelmässä.

kokemuksen estävien ja edistävien tekijöiden tunnistamiseksi, mikä on tarkoitettu kaikille opiskelijaohjausta toteuttaville työntekijöille. Koulutustarjontaan lisättiin yksiköiden toiveesta koulutukset haasteellisten ohjaustilanteiden sekä eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden ohjaamisen tueksi.

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

Uudistimme sekä työntekijöiden että esihenkilöiden **perhdytysten** mallipohjia sähköisessä Introperehdytysohjelmassa. Esihenkilöiden mallipohjassa hyödynsimme Johtotähtiintraan luotuja teemoja. Mallipohja tutustuttaa uuden esihenkilön keskeisiin alueisiin itsenäisesti, jolloin perehdyttäjältä vapautuu aikaa työyhteisön ja työyksikön sekä organisaatiokulttuurillisten asioiden perehdytykseen uuden tulokkaan kanssa enemmän. Intron kautta suunniteltiin perehdytys 80 uudelle työntekijälle. Intron kautta toteutettiin perehdytyksiin oltiin palautteiden mukaan tyytyväisiä ja ne saivat keskiarvon 4,0/5.

Valtuustoaloitteen innoittamana ja työntekijöidemme omasta toiveesta otimme käyttöön organisaatiotasoisesti mentorointi ja valmennusmallit, jotka tukevat **kokemuksellista oppimista** sekä

oppivan organisaation periaatteitamme. Näiden mallien tavoitteena on vuorovaikutuksellisten yhteistyösuhteiden avulla edistää Etujoukkueemme jäsenten ja sen myötä myös organisaatiomme osaamista, itsetuntemusta ja ammatillista kasvua. **Konkarivalmennuksessa** uusilla työntekijöillämme on mahdollisuus kehittää itseään ja ammatillista osaamistaan konkarivalmentajien avulla, joilla työuraa on takana jo runsaasti. Esihenkilöille suunnatussa **vertaismentoroinnissa** organisaatiomme esihenkilöillä on mahdollisuus kehittää itseään ja esihenkilöosaamistaan, sekä tukea esihenkilökollegojen kehittymistä.

Oppimisen tukena hyödynnettiin erilaisia **verkostoja ja yhteistyötä**. Yhteistyössä YTAalueiden kanssa (Kymenlaakson, Päijät-Häme- ja Etelä-Karjalan hyvinvointialueet sekä HUS) järjestettiin esimerkiksi yhteinen webinaari, joka kohdistui esihenkilö ja johtamistyössä toimiville. YTA-yhteistyöllä tuetaan valtakunnallisia yhteisiä oppimisen tavoitteita hyvinvointialueilla.

Uudistimme osaamisen strategista kehittämistä vuoden lopulla laatimalla osaamisohjelman vuosille 2026–2029. Osaamisohjelman painopisteet tulevat ohjaamaan koulutuksiamme, kehittämistoimiamme ja yhteistyötämme yli yksikkörajojen. Osana osaamisen strategista kehittämistä uudistamme toimintamallin yhteydessä myös koulutusjärjestelmämme. Tavoitteena on keskittää perehdytys ja koulutustenhallinta sekä osaamisen strateginen johtaminen yhdeksi kokonaisuudeksi, joka tukee työntekijöiden osaamista ja hyvinvointialueen palvelujen kehittämistä.



Kuva: Ekhvan sivu rekrytointijärjestelmäksi valitun TalentAdoren verkkosivuilla.

Resurssien hallinta ja koordinaointi

Vuoden 2025 aikana jatkettiin vuoden 2024 aikana käyttöön otetun Titania Optimointi työvuorosuunnittelun työkalun käyttöönottoa. Käyttöönotto vaihe saatiin päätökseen joulukuussa 2025, mutta tuki ja tarvittava koulutus jatkuu yleisenä työvuorosuunnittelun tukena ja koulutuksena. Työvuorosuunnittelun kehittämisen osana, käynnistimme myös yhteisöllinen työvuorosuunnittelun kokeilun kuudessa eri yksikössä, kokeilu jatkuu maaliskuulle 2026.

Työajanhallinnan kokonaisuutta selvitettiin erillisellä projektilla, jonka tavoitteena oli tuottaa tietoa hyvinvointialueen työvuorosuunnittelun ja työajanhallinnan ohjelmistojen käyttäjäkokemuksista kuin kokonaiskustannuksista sekä tulevaisuuden kehittämistarpeista. Selvitysprojektin tuloksia hyödynnetään vuoden 2026 työvuorosuunnittelun kehittämistyössä.

Tavoitteena työvuorosuunnittelun kehittämisessä on parantaa tiedolla johtamista, tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista sekä lisätä työntekijöiden yhdenvertaisuuden kokemusta työvuorosuunnittelussa. Tiedolla johtamista kehittämällä voimme kohdentaa henkilöstöä niin osaamisen kuin työntekijä tarpeiden mukaisesti oikein.

Sisäisten resurssien kohdentamisen optimoimiseksi on toteutettu vuonna 2024 sisäinen projekti varahenkilöstön toiminnan yhteensovittamiseksi ja tehostamiseksi. Projektin suositusten mukaisesti toteutettiin syyskuussa varahenkilöstön keskittämisen osalta akuutin varahenkilöstön yhdistäminen osaksi keskitettyä varahenkilöstöä. Projektin tuotoksia hyödynnettiin myös rekrytointi ja sijaishallintajärjestelmän kilpailutuksessa. Sijaishallinnan osalta kehittämismahdollisuudet otettiin huomioon kilpailutuksen valmistelussa, jolloin voitiin mahdollistaa niin esihenkilöiden kuin keikkalaistenkin osalta toimiva ja käyttäjäystävällinen järjestelmä. Loppuvuodesta valmistauduimme sijaishallintajärjestelmä Sotenderin lisäksi myös rekrytointijärjestelmä TalentAdoren käyttöönottoon.

Rekrytointijärjestelmä kilpailutettiin keväällä 2025 painottaen hinnan lisäksi laatua ja hakijakokemusta. Ekhvan rekrytointijärjestelmäksi valikoitui TalentAdore, helppokäyttöinen ja hakijaystävällinen ohjelmisto. TalentAdoren tavoitteena on tehdä rekrytoinnista sujuvampaa sekä hakijalle että rekrytoijalle, sekä kustannustehokkaampaa organisaatiolle.

Henkilöstön liikkuvuuden malli

Etelä-Karjalan hyvinvointialueella kannustetaan löytämään monipuolisia ratkaisuja henkilöstön liikkuvuuteen oman organisaation sisällä. Mahdollisuuden liikkua yksiköstä tai työtehtävästä toiseen nähdään auttavan hyödyntämään osaamista paremmin ja samalla suuntaamaan työpanosta sinne, missä tarve on. Keskiössä on myös henkilöstön mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. Liikkuvuus nähdään keskeisenä osana joustavampaa henkilöstön johtamista.

Kotihoito oli osaltaan kehittämässä liikkuvuuden mallia vuonna 2025.

Kotihoitossa alueelliset asiakasmäärät ja palvelutunnit vaihtelevat kuukausittain, mikä on tuonut oman haasteensa henkilöstömäärien suunnitteluun. Asiakkaiden toimintakyvyn muutokset voivat olla nopeita, jolloin heidän palvelutarpeensa joko kasvaa tai vähenee. Liikkuvuuden mallia hyödyntäen on henkilöstöä voitu kohdentaa paremmin tarpeen vaatimille alueille. Samalla myös ulkopuolisten sijaisten käyttämistä voidaan

vähentää. Henkilöstön liikkuvuudella on voitu vähentää alueellisia työn kuormituseroja ja henkilöstö saa kokemusta toisilta kotihoidon alueilta.

Kuinka liikkuvuuden mallia hyödynnetään Ekhvalla varahenkilöstön esihenkilö Mari Ikonen?

Varahenkilöstön tehtävänkuvaan kuuluu liikkuminen eri yksiköissä, joten työntekijät siirtyvät joustavasti eri yksiköissä oman osaamisensa perusteella.

Kuinka henkilöstön liikkuvuutta kehitettiin vastuualueellanne vuonna 2025?

Kotihoitoon otettiin 4/2025 käyttöön liikkumisen malli ja tätä kehitettiin yhdessä varahenkilöstön ja kotihoidon esihenkilöiden kanssa. Liikkumiseen luotiin yhtenäinen toimintamalli ja sitä on hyödynnetty tilanteissa, jos yksikössä on ollut tilanne, että työntekijää on voitu liikuttaa toiseen kotihoidon yksikköön.

Kuinka kehitystyö jatkuu?

Liikkumisen toimintamallia kehitetään selkeimmiksi ja sujuvammaksi sitä mukaan, kun havaitaan tarvetta muuttaa käytänteitä, jotka tarvitsevat parannusta tai uutta toimintatapaa.

Millaista palautetta olette saaneet?

Palaute on ollut vaihtelevaa. Positiivista palautetta on tullut, mutta toki välillä huonompaakin palautetta on saatu. Liikkumisen mallin avulla kuitenkin saadaan kohdistettua henkilöstöresurssia sinne yksikköön missä on tarvetta, että asiakaskäynnit saadaan hoidettua ja työntekijöiden työmäärää tasattua.

Tärkeää on muistaa, miten yksikköön vuoroon tuleva siirtyjä otetaan vastaan. Pehdytetään, neuvotaan ja autetaan, että jokaiselle siirtyvälle työntekijälle jäisi positiivinen tunne.



Kuva: Ekhvan kotihoidon markkinointikuvastoa.

Etujoukkue oppii, kehittää ja parantaa arjessa

Moniammatillisuutta asiakkaan tarpeen mukaan – asiakkuuskehä muovautuu asiakkaalle sopivaksi

Vuonna 2025 asiakkuusjohtajan tehtävässä aloittanut Jarno Mäkinen vastasi vuoden 2026 alussa käyttöön otetun asiakkuuskehä -mallin valmistelusta. Malli syntyi tarpeesta yksinkertaistaa pirstaleiseksi koettua palvelujärjestelmää ja parantaa palveluiden vaikuttavuutta. Asiakkuuskehän ytimessä on asiakkaan tarve. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut kootaan asiakkaan ympärille siten, että eri ammattilaiset tekevät tiiviimpää yhteistyötä silloin kun asiakas siitä hyötyy. Moniammatillinen toimintamalli mahdollistaa kokonaisvaltaisemman tilanteen ymmärtämisen ja paremman palveluiden järjestämisen.

– Moniammatillisuus ei ole itseisarvo. Sitä hyödynnetään silloin, kun asiakkaan tilanne edellyttää eri ammattilaisten yhteistä työskentelyä ja se tuo asiakkaalle aidosti lisäarvoa, Mäkinen kiteyttää.

Valmistelutyössä käytiin Mäkisen mukaan läpi asiakkaiden ja asiantuntijoiden kokemuksia palveluiden käyttämisestä ja tuottamisesta: tuli ilmi, että organisaatiossa tehdään päällekkäistä työtä. Myös palveluiden vaikuttavuutta arvioitiin:

– Osalla asiakkaista palvelu ei tuota toivottua vaikuttavuutta ja paremmalla palveluiden järjestämisellä pääsisimme vaikuttamaan ongelmien juurisyihin, Mäkinen kertoo.

Keskeiseksi kehittämissuunnaksi muodostui asiakkuuden hallinnan selkeyttäminen ja asiointin helpottaminen. Tavoitteena on, että asiakkaalla on yksi selkeä yhteyspiste ja nimetty vastuuhenkilö(t).

– Haluamme tarjota asiakkaalle nimetyn omatyöntekijän(t), joka tuntee asiakkaan tilanteen ja huolehtii asioiden eteenpäin viemisestä. Tämä on erityisen tärkeää ihmisille, jotka käyttävät useampia hyvinvointialueen palveluita, Mäkinen kertoo.

–Määrittelimme roolit palvelupolkujen kehittämiseksi eli asiakasyksiköiden johtajat kehittävät palvelupolkuja asiakkaan näkökulmasta yli organisaation.

Joutsenossa luodaan perusta, jolle malli rakentuu tulevina vuosina

Asiakkaan saaman palvelun kannalta keskeinen moniammatillinen yhteispeli rakentuu vaiheittain. Vuonna 2026 Joutsenon hyvinvointiaseman pilotissa luodaan yhteistä toimintamallia, jossa asiakkaan sosiaali- ja terveydenhuollon asioita viedään kokoisuutena eteenpäin.

–Samalla Joutsenossa rakennetaan sosiaalihuollon neuvontaan, päätöksentekoon ja asiakkuuden syntyminen mallia, jossa asiakkaan asia pysyy nimetyllä työntekijällä, Mäkinen kuvaa kehitystyötä.

Tavoitteena on, että asiakas saa tarvitsemansa tuen ja palvelut oikeaan aikaan, yhdellä yhteydenotolla ja ilman turhaa viivettä. Nimetty vastuuhenkilö kulkee asiakkaan rinnalla ja vie asiaa eteenpäin.

Kehitystyössä laajennetaan ja koulutetaan myös systeemistä työtä ja työotetta.

– Teemme asioita enemmän yhdessä maakuntalaisen eduksi. Teemme tarpeenmukaista yhteistä hoidon ja palveluiden suunnittelua, yhteisiä hoito/palvelu tapaamisia maakuntalaisen kanssa sekä yhteistä hoito- ja palvelusuunnitelman ylläpitoa.

Myös ICF-luokitus (International Classification of Functioning, Disability and Health) tuo yhteisen ja rakenteisen kielen ammattilaisten välille.

–ICF-tietoa hyödynnetään asiakkaan kohtaamisessa sekä palvelun/hoidon suunnittelussa, Mäkinen päättää.





ETELÄ-
KARJALAN
hyvinvointialue