

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Henkilöstömäärä ja rakenne	2
2.1 Henkilöstöryhmät.....	3
2.2 Henkilöstön ikärakenne	6
3. Poissaolot.....	7
4. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	9
4.1 Vaihtuvuus.....	9
4.2 Eläköitymisennuste vuosina 2022-2025	11
5. Palkkaus ja paikallinen sopiminen	12
6. Sisäisen asiakaspalvelun kehittäminen.....	13
7. Henkilöstöetuudet ja virkistäytyminen	13
8. Yhteistoiminta.....	14
9. Työsuojelutoiminta.....	14
10. Työhyvinvointi ja työkyvyn johtaminen.....	14
11. HR-järjestelmät.....	15
12. Osaamisen kehittäminen	15
13. Opiskelijaohjaus	17

1. Johdanto

Vuosi 2021 oli Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen viides toimintavuosi. Henkilöstöasioiden näkökulmasta kulunut vuosi oli hyvin toimelias, mutta myös vaikea. Koronavirus muuttui yhä vakavampaan suuntaan, tartuntamäärät ja samalla hoidon kuormitus kasvoivat. Henkilöstön jaksaminen oli koetuksella, kun paluuta normaaliin ei tapahtunutkaan, vaan yhä uudet korona-aallot rantautuivat Etelä-Savoonkin. Haasteesta selviämiseksi tarvittiin hyvää johtamista ja toiminnallisia järjestelyjä vastuualueilla, korotettuja kutsurahoja ja muita HR:n ”temppeja” sekä tietysti henkilöstön upeaa venymistä. Yhteispele oli erinomaista.

Palkkaharmonisoinnissa Essote otti valtuuston myöntämän määrärahan turvin yhä isompia askeleita huolimatta siitä, että palkkaharmonisoinnin keskusneuvottelut ovat vielä kesken. Vuonna 2022 päästäänkin sitten jo loppusuoralle ja harmonisointi saadaan valmiiksi keskusneuvotteluissa toivottavasti saadun hyvän sovintoratkaisun siivittämänä. Palkkojen harmonisoinnin eli palkkojen yhtenäistämisen avulla turvataan myös henkilöstön saatavuutta eli veto- ja pitovoimaa, joka olikin yksi vuoden 2021 teemoista. Veto- ja pitovoimaa käsiteltiin niin henkilöstön, johtoryhmän kuin hallituksenkin kokoontumisissa ja niiden pohjalta HR kokosi yhteisen suunnitelman, jossa kerrottiin konkreettiset toimenpiteet veto- ja pitovoiman parantamiseksi.

Henkilöstön saatavuudessa turvaamisessa on tekemistä, pulaa on monista ammattiosajista ja hoitohenkilökunnasta. Vuonna 2021 avattiin myös uusi ovi, kun Essote käynnisti kansainvälisen rekrytoinnin toimenpiteet. Se on yksi ratkaisu hoitajapulaan, mutta joka tapauksessa suurin osa henkilöstöstä haetaan ja saadaan kotimaan markkinoilta. Hyvä työnantajakuva, valmentava johtaminen, positiivinen työyhteisö ja merkityksellisyttä tuovat työtehtävät yhdessä kilpailukykyisen palkan ja muiden etujen kanssa nousevat yhä tärkeämpään rooliin kilpailussa osaavasta työvoimasta.

Vuoden 2021 aikana sote-uudistuksen lopullinen muoto sai viimein ratkaisunsa, kun Suomi jaettiin hyvinvointialueisiin. Etelä-Savon hyvinvointialue aloittaa varsinaisen toimintansa 1.1.2023, mutta jo vuoden 2021 aikana käynnistyi hyvinvointialueen valmistelu. Kymmeniä henkilöitä Essotessakin antaa apua valmisteluun omien töidensä ohella. Uutta tehdään innolla kuten kuuluukin, toisaalta Essote jatkaa vielä vuoden 2022 loppuun saakka huolehtien omista velvoitteistaan täysimääräisesti.

Työhyvinvointi ja työkykyä edistävä toiminta nousivat keskeiseen rooliin kuntayhtymässä päättyneenä vuotena. Työhyvinvointia ja työkykyä tukemalla pyritään jatkamaan työuria ja varmistamaan, että ne jatkuvat terveisinä ja turvallisina koko henkilöstölle. Erityisenä painopisteenä on ollut työkykyriskien tunnistaminen ja ennakoiva toiminta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Strategisella työkykyjohtamisella tavoitellaan oikeita roolituksia ja vastuita sekä konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantamiseksi. Yhtenä täsmätavoitteena oli sairauspoissaolojen vähentyminen kuntayhtymässä viidellä prosentilla, mihin ei päästy osin koronasta johtuen.

Työhyvinvoinnin mittaamiseksi Essote oli neljättä kertaa mukana Työterveyslaitoksen Mitä Kuuluu -työhyvinvointikyselyssä. Kysely toteutettiin marraskuun 2021 aikana. Kyselyn tuloksia käsitellään vastuualueilla ja kyselyn tulosten perusteella laaditaan ja toteutetaan tarvittavia

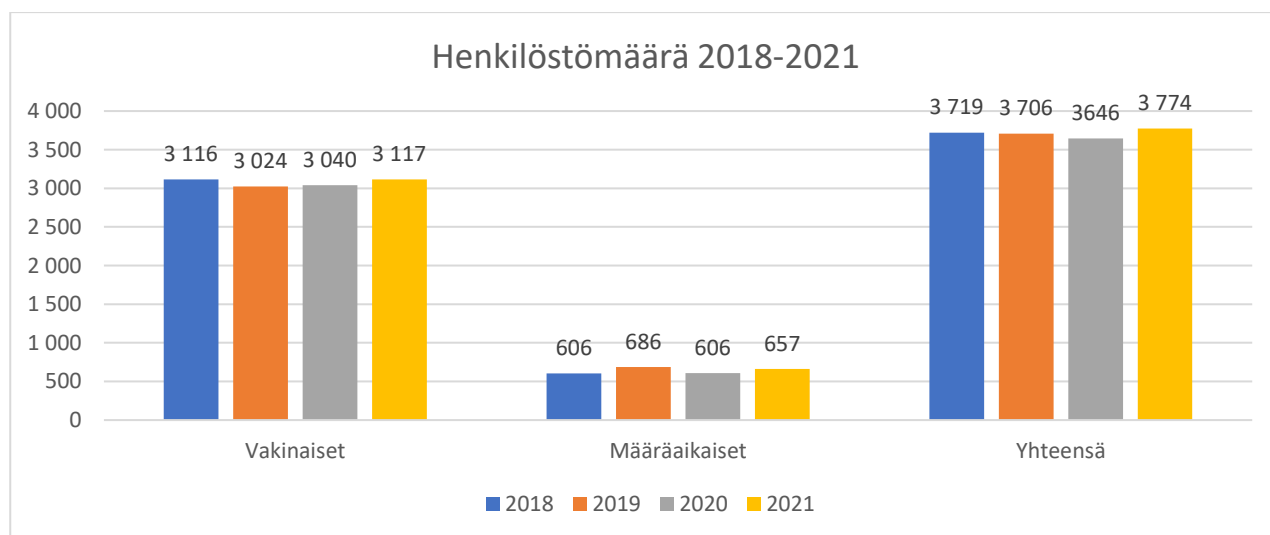
kehittämistoimenpiteitä. Yleisellä tasolla kyselyn tulokset olivat hieman paremmat kuin edellisvuonna ja tätä myönteistä kehitystä on pyrittävä jatkamaan ja vahvistamaan.

Tiedolla johtamisen merkitys kasvaa koko ajan ja henkilöstöhallinto myös osaltaan pyrkii vastaamaan haasteeseen. Tätä tukevia ratkaisuja valmisteltiin vuoden 2021 aikana ja työ näiden osalta jatkuu. Henkilöstökertomus on myös apuna tiedolla johtamisessa, sillä siinä avataan monipuolinen kuva Essoten henkilöstöstä.

2. Henkilöstömäärä ja rakenne

ESSOTE:ssa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 3.774 voimassa olevaa palvelussuhdetta. Tässä luvussa ovat mukana vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet sekä poissaolijat. Henkilöstön lukumäärä ei kerro saadusta työpanoksesta vaan todellisista henkilöistä. Esimerkiksi henkilö, joka tekee osa-aikaista työtä, on laskettu yhdeksi henkilöksi. Henkilöstön määrä lisääntyi 3,5% vuoteen 2020 verrattuna. Henkilöstömäärien lisääntyminen vastuualueilla johtuu pääsääntöisesti lakisääteisistä mitoituksista sekä koronapandemian aiheuttamasta lisähenkilöstön tarpeesta.

Henkilöstömäärältään suurimmat vastuualueet ovat terveyspalvelut sekä vanhus- ja vammaispalvelut. Näillä vastuualueilla on myös suurin määräaikaisen työvoiman tarve. Kuntayhtymän kaikista palvelussuhteista vuonna 2021 määräaikaisia oli 657, mikä on 17,4 % kokonaismäärästä. Määräaikaisen työvoiman tarve painottuu kesälomakaudelle ja vuoden vaihteeseen. Viime vuosina henkilötyövuosiin vaikuttaneita toiminnallisia tai organisaatiomuutoksia ovat olleet mm. Sarastia rekrytointin käytön aloittaminen elokuussa 2020. Sarastia rekrytointin kautta palkataan alle kolme kuukautta kestäviin määräaikaisiin tehtäviin hoito- ja hoivahenkilöstöä.



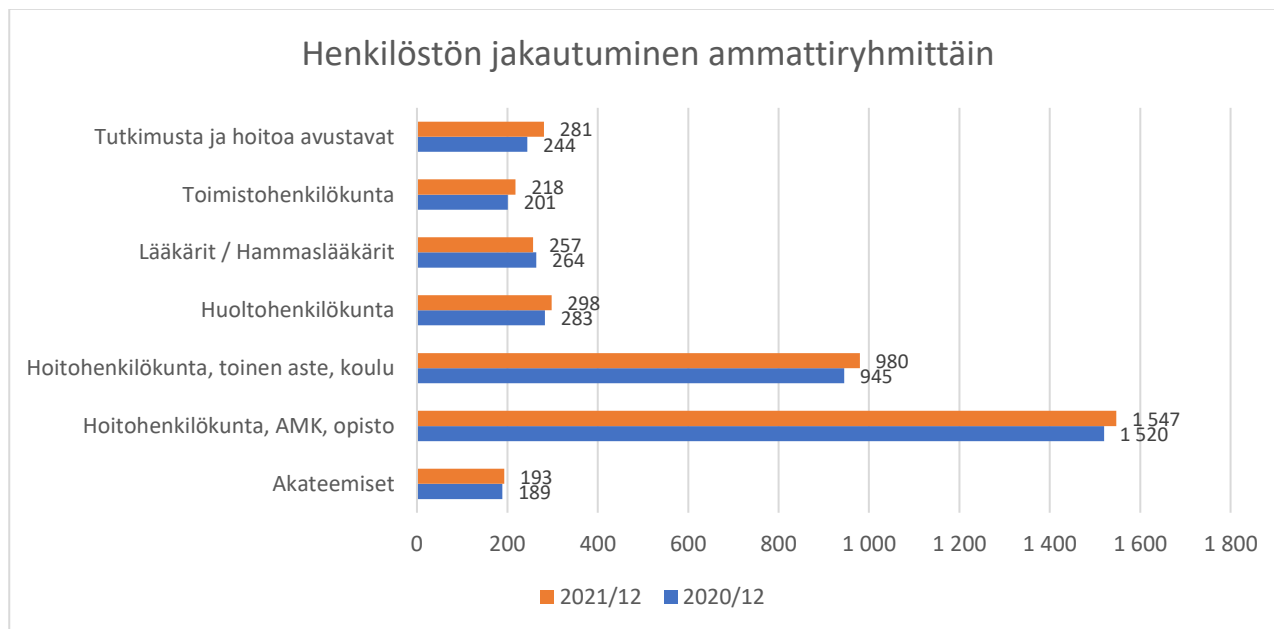
Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018-2021.

Palvelussuhteen luonneryhmä	Toimiala	2020/12	2021/12	Vrt %
Vakinaiset	Perhe- ja sosiaalipalvelut	259	278	7,3%
	Vanhus- ja vammaispalvelut	846	881	4,1%
	Terveyspalvelut	1559	1 576	1,1%
	Konsernihallinto ja -palvelut	376	382	1,6%
Vakinaiset	Yhteensä	3040	3117	2,5%
Määräaikaiset	Perhe- ja sosiaalipalvelut	46	37	-19,6%
	Vanhus- ja vammaispalvelut	143	184	28,7%
	Terveyspalvelut	313	303	3,2%
	Konsernihallinto ja -palvelut	104	133	27,9%
Määräaikaiset	Yhteensä	606	657	8,4%
	Yhteensä	3646	3774	3,5%

Henkilöstömäärä toimialoittain palvelussuhteen luonteen mukaan jaoteltuna.

2.1 Henkilöstöryhmät

ESSOTEn suurin henkilöstöryhmä on hoitohenkilöstö, AMK ja opistotaso. Tähän kuuluvat muun muassa sairaanhoitajat, kättilöt, röntgenhoitajat ja fysioterapeutit. Lisäksi ryhmään kuuluvat perhe- ja sosiaalipalveluissa työskentelevät sosionomit. Seuraavaksi suurimman ammattiryhmän muodostavat toisen asteen koulutuksen saaneet hoitohenkilöt, joista suurimpana ryhmänä perus- ja lähihoitajat. Muut ammattiryhmät ovat suhteellisen saman suuruisia. Akateemisten ammattiryhmään luetaan kuuluvaksi kaikki ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt lääkäreitä ja hammaslääkäreitä lukuun ottamatta.



Henkilöstön jakautuminen ammattiryhmittäin.

Määräaikaista henkilöstöä on eniten lääkärien ja hammaslääkäreiden ammattiryhmässä, jossa määräaikaisten osuus on 42,8 %. Hoitohenkilökunta, AMK ja opisto ryhmässä määräaikaisten työntekijöiden osuus on 11,1 %. Toisen asteen hoitohenkilökunnasta määräaikaisia oli 13,8 % ja tutkimusta ja hoitoa avustavien ammattiryhmässä 34,2 %. Toimistohenkilökunnasta määräaikaisia

oli 19,7 %. Suhteessa vähiten määräaikaista henkilöstöä akateemisten ammattiryhmässä, yhteensä 10,4 %.

Prosentuaalisesti suurin lisäys henkilöstömäärään on vuoden 2021 aikana tapahtunut määräaikaaisessa toimisto-, tutkimusta- ja hoitoa avustavassa- ja huoltohenkilökunnassa. Lisäys johtuu pääosin koronaepidemian aiheuttamasta lisähenkilöstön tarpeesta, joka on kohdistunut tukipalveluita toteuttavaan henkilöstöön muun muassa hoito- ja hoivahenkilöstön vaikean saatavuuden vuoksi. Saman kaltainen lisäys tapahtui myös vuosien 2019 ja 2020 välillä, joka kertoo koronaepidemian lisäksi siitä, että Essotessa on tietoisesti tehty työnjakoa eri ammattiryhmien välillä ja tukipalveluhenkilöstön määrä on siitä syystä kasvanut kahtena vuonna peräkkäin, kun työtehtäviä on kohdistettu tarkemmin oikeille ammattiryhmille.

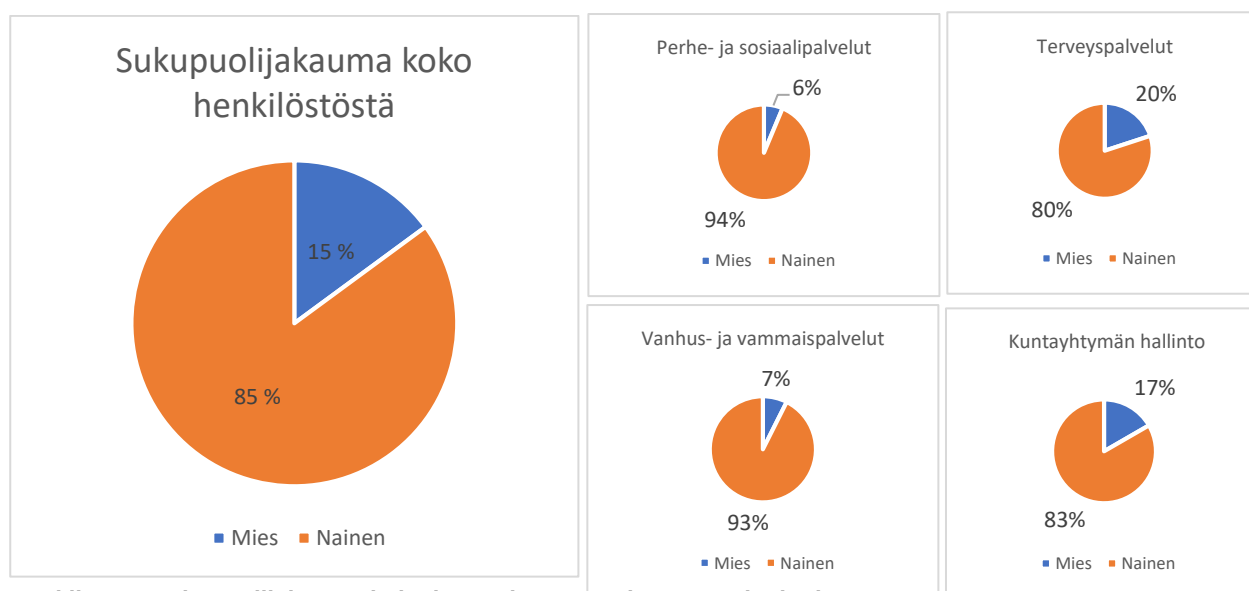
Palvelussuhteen luonneryhmä	Ammattiryhmä	2020/12	2021/12	Vrt %
Vakinaiset	Akateemiset	171	173	1,2%
	Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1341	1 378	2,8%
	Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	821	845	2,9%
	Huoltohenkilökunta	210	214	1,9%
	Lääkärit / Hammaslääkärit	153	147	-3,9%
	Toimistohenkilökunta	174	175	0,6%
	Tutkimusta ja hoitoa avustavat	170	185	8,8%
Vakinaiset	Yhteensä	3040	3117	2,5%
Määräaikaiset	Akateemiset	18	20	11,1%
	Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	176	171	-2,8%
	Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	125	133	6,4%
	Huoltohenkilökunta	73	84	15,1%
	Lääkärit / Hammaslääkärit	112	110	-1,8%
	Toimistohenkilökunta	28	43	53,6%
	Tutkimusta ja hoitoa avustavat	74	96	29,7%
Määräaikaiset	Yhteensä	606	657	8,4%
	Yhteensä	3 646	3774	3,5%

Henkilöstön jakautuminen ammattiryhmittäin palvelussuhteen luonteen mukaisesti.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on perinteisesti ollut hyvin naisvaltainen, mikä näkyy myös Essoten työntekijöiden sukupuolirakenteessa. Essoten koko henkilöstöstä naisia oli 85% vuonna 2021. Koko kunta-alalla henkilöstöstä on naisia 80% (Kt:n tilasto 2020).

Ammattiryhmä	Sukupuoli	2020/12	2021/12
Akateemiset	Mies	18	18
	Nainen	171	175
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	Mies	181	188
	Nainen	1 337	1 359
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	Mies	103	116
	Nainen	843	864
Huoltohenkilökunta	Mies	41	48
	Nainen	241	250
Lääkärit / Hammaslääkärit	Mies	124	121
	Nainen	141	136
Toimistohenkilökunta	Mies	31	36
	Nainen	171	182
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	Mies	25	32
	Nainen	219	249
	Yhteensä	3646	3774

Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin ja sukupuolen mukaan ryhmiteltynä.



Henkilöstön sukupuolijakauma koko kuntayhtymässä ja vastuualueittain.

Osa-aikaisena työskenteli vuoden aikana 2021 aikana yhteensä 547 henkilöä eli 14,5 % henkilöstön kokonaismäärästä. Eniten osa-aikatyötä tekeviä oli hoito- ja hoivahenkilöstössä, yhteensä 71,2 % kaikista osa-aikatyötä tekevien määrästä. Tämä on 15,0 % koko hoitohenkilökunnan määrästä. Lääkäreistä/hammaslääkäreistä osa-aikatyötä teki 18,7 %. Suurimmat syyt osa-aikatyön tekoon olivat osa-aikainen virka-/työvapaa 32,1 % ja osittainen hoitovapaa 25,9 %. Muita syitä osa-aikatyölle on muun muassa osatyökyvyttömyyseläke, osa-aikaeläke, osa-aikainen sairauspoissaolo, osa-aikainen kuntoutustuki ja opintovapaa. Osa-aikaisesti työskenteli vuonna 2021 6,4% enemmän henkilöstöä kuin vuonna 2020.

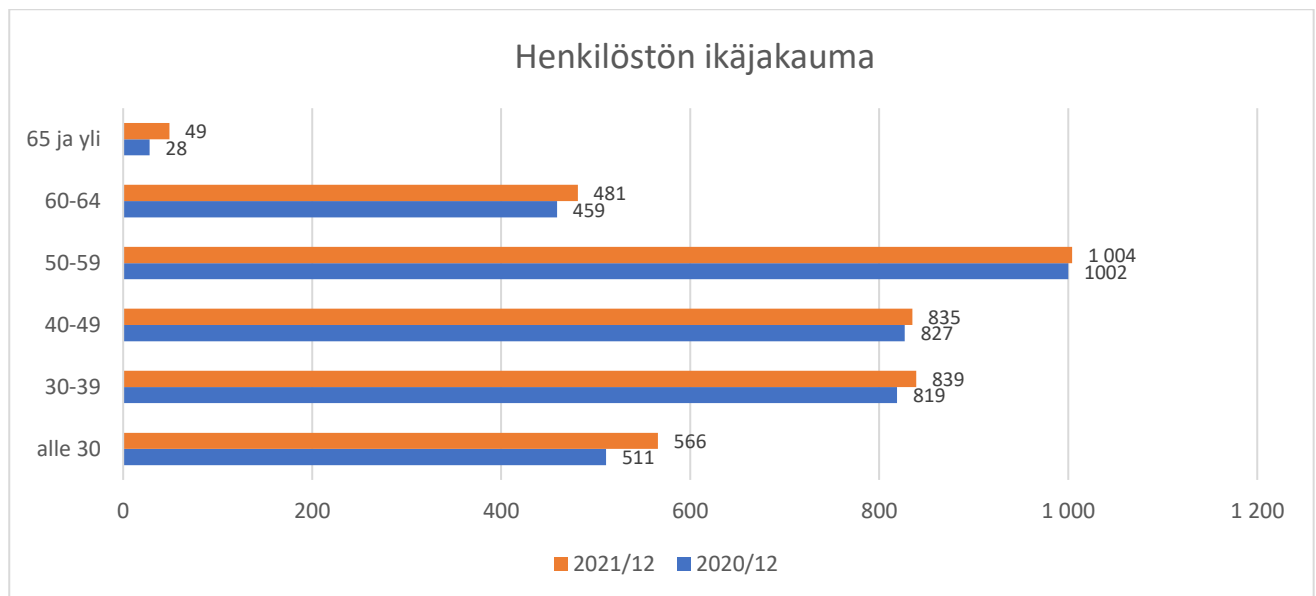
2.2 Henkilöstön ikärakenne

Essoten työntekijöistä 40,5 % on yli 50-vuotiaita (miehistä 33,4 % ja naisista 41,7 %). Työntekijöiden keski-ikä on 44,6 vuotta, mikä on hieman vähemmän kuin kunta-alalla keskimäärin (KT tilasto 2020 kunta-alan keski-ikä oli 45 vuotta). Määräaikainen henkilöstö on keski-ikänsä selvästi vakinaista henkilöstöä nuorempaa.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä vaihtelee 43,6 vuoden ja 51,0 vuoden välillä. Nuorin henkilöstö on perhe- ja sosiaalipalveluissa ja ikääntynein kuntayhtymän hallinnossa. Kuntayhtymän hallintoon kuuluvat myös kaikki tukipalvelut, mikä selittää osaltaan henkilöstön keski-ikää. Muutosta henkilöstön keski-ikään on tapahtunut vähän vuosien 2020 ja 2021 välillä.

Toimiala	Palvelussuhteen luonneryhmä	2020/12	2021/12
Perhe- ja sosiaalipalvelut	Vakinaiset	43,9	43,6
	Määräaikaiset	37,4	41,3
Vanhus- ja vammaispalvelut	Vakinaiset	47,0	46,9
	Määräaikaiset	41,0	39,1
Terveyspalvelut	Vakinaiset	45,3	45,2
	Määräaikaiset	33,4	33,5
Konsernihallinto ja -palvelut	Vakinaiset	51,2	51,0
	Määräaikaiset	40,7	40,7
	Yhteensä	44,8	44,6

Henkilöstön keski-ikä toimialoittain.



Koko henkilöstön ikäjakauma.

3. Poissaolot

Erilaisista syistä johtuvia poissaolo päiviä on yhteensä 348.152 kalenteripäivää. Kalenteripäiviin lasketaan mukaan kaikki vuoden päivät mukaan lukien viikonloput, juhlapyhät sekä juhannusaatto ja jouluaatto. Vuosi-lomat ovat suurin poissaolon syy ja muodostavat 41,9 % kaikista poissaoloista. Sairauspoissaoloja on 18,3 % kaikista poissaoloista ja lakisääteisiä poissaoloja oli 20,0 %. Sairauspoissaolot sisältävät myös työtapaturmista, työmatkatapaturmista sekä vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneet poissaolot. Lakisääteisiin poissaoloihin on laskettu muun muassa kuntoutukset, vanhempain vapaat, opinto- ja vuorotteluvapaa. Muihin poissaoloihin sisältyvät koulutukset, säästövapaat, saldovapaat ja lomarahavapaat.

Liukuvasta työajasta syntyneitä saldoja pidettiin koko päivän vapaina yhteensä 4376 työpäivää. Tämän lisäksi saldoja on pidetty pois lyhentämällä päivittäistä työaikaa. Huomioitavaa on, että saldovapaat ovat syntyneet liukuvan työajan mahdollistamasta liukumista henkilöiden omien toiveiden mukaisesti, mutta ne aiheuttavat kokonaisten työpäivien poissaoloja.

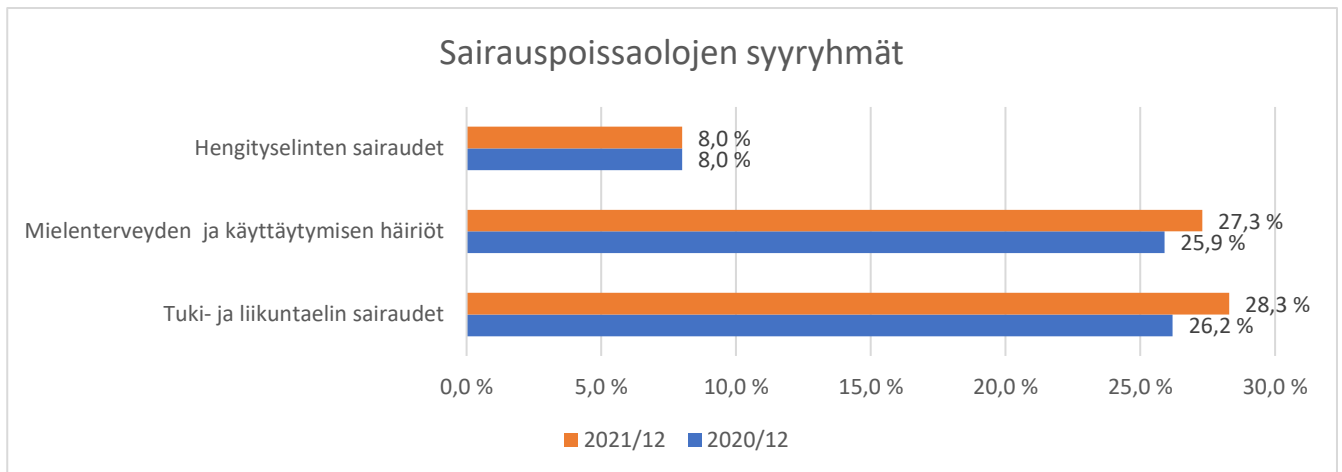
Vuonna 2021 henkilöstölle kertyneiden sairauspoissaolopäivien määrä oli yhteensä 65 598 päivää, joista työtapaturmasta aiheutuneita oli 954, työmatkatapaturmasta aiheutuneita 403 ja vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuneita 459 päivää. Näistä tapaturmista aiheutuneiden poissaolopäivien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna yhteensä 250 päivää (-12,1%). Eniten sairauspoissaoloja on kertynyt lääkärin tai hoitajan todistuksella 84,5% Seuraavaksi eniten poissaoloja oli työntekijän omaan ilmoitukseen perustuen esimiehen luvalla, 12,5%.

Poissaolot kirjautuvat järjestelmiin ajoittain viiveellä. Viiveestä johtuen vuoden 2020 henkilöstökertomuksessa sairauspoissaolojen määrä 63 346 ja vuoden 2021 henkilöstökertomukseen vertailutilastoja haettaessa päivien määrä oli hieman noussut, 63 373 päivään.

Poissaolonsyy	2020/12	2021/12	Vrt %
Liikennevahinko	15	13	-13,3%
Sairaus, 1. päivä palkaton	38	32	-15,8%
Sairaus, lääk./terv.hoit. todistus	52 917	55 428	4,8%
Sairaus, oma ilm, esimiehen luvalla	8 234	8 205	-0,4%
Sairaus, palkaton	103	104	1,0%
Työmatkatapaturma	351	403	14,8%
Työtapaturma	1 104	954	-13,6%
Vapaa-ajan tapaturma	611	459	-24,9%
Yhteensä	63 373	65 598	3,5%

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä.

Etelä-Savon työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan vuonna 2021 tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat suurin sairauspoissaolopäiviä aiheuttanut ryhmä 28,3%. Toiseksi suurin sairauspoissaolojen syyryhmä oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 27,3%. Kolmanneksi suurin ryhmä on hengityselinten sairaudet 8%.



Sairauspoissaolojen syyryhmät, Etelä-Savon työterveyshuollon tilasto.

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2021 olivat yhteensä 2 027 383 euroa, josta Kela korvausluokka yhden osuus 1 088 061 euroa, Kela korvausluokka kahden 939 323 euroa. Henkilöä kohti laskettuna työterveyshuollon kustannus oli 537 euroa (523 / 2020). ESSOTE tarjoaa työntekijöilleen työterveyshuollon laajat palvelut sisältäen sairaanhoidon.

Poissaolojen kestojakauma	2020/12	2021/12	Vrt %
alle 4	10 420	11 528	10,6%
4-29	21 642	20 808	-3,9%
30-60	9 866	10 021	1,6%
61-90	5 233	4 957	-5,3%
91-180	7 550	8 145	7,9%
>180	8 662	10 139	17,1%
Yhteensä	63 373	65 598	3,5%

Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan ja prosenttiosuus kokonaismäärästä.

Sairauspoissaolojen pituudet jakautuivat siten, että eniten oli sairauspoissaoloja, joiden kesto oli 4-29 päivää. Yli 90 päivän sairauspoissaoloja oli kertynyt yhteensä 18 284 kalenteripäivää, lisäystä edelliseen vuoteen 12,8%. Työkyvyn tukitoimissa erityistä huomiota on kiinnitettävä tähän ryhmään sekä 30 -60 päivää sairastaneiden tilanteeseen, jossa lisäystä edelliseen vuoteen oli 1,6%. Heidän kohdallaan tarvitaan erityisiä tukitoimia, että sairauspoissaolo ei enää pitkity ja pahimmillaan johda työkyvyttömyyteen. Koko ESSOTEn osalta sairauspoissaolot ovat vuonna 2021 lisääntyneet 3,5% edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet suhteessa henkilöstömäärän lisäykseen. Työntekijää kohden vuodessa on keskimäärin kalenteripäivinä 17,4 sairauslomapäivää sekä vuosina 2020 että 2021.

Työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen seurannan sekä kehittämistoimenpiteiden tehostamiseksi luodun varhaisen tuen toimintamallin mukaisia keskusteluja oli kertomusvuonna tilastoitu yhteensä 540. Suunniteltuja jatkotoimenpiteitä todettiin tarvittavan 236 keskustelun johdosta ja 304 keskustelua eivät johtaneet lisätoimenpiteisiin. Yleisin jatkotoimenpide oli suunniteltu seurantakeskustelu (92), toiseksi yleisin työterveyshuollon neuvottelu (72) ja kolmanneksi yleisin muutokset työpaikalla (26). Lähes yhtä paljon on ohjattu työterveyshuoltoon (24) tai työkykyarvioon (23). Yleisin syy varhaisen tuen keskustelun käymiseksi oli toistuvat poissaolot (55,7%), toisena varhainen tuki/huoli (36,1%) ja kolmantena alentunut työkyky (18,8%).

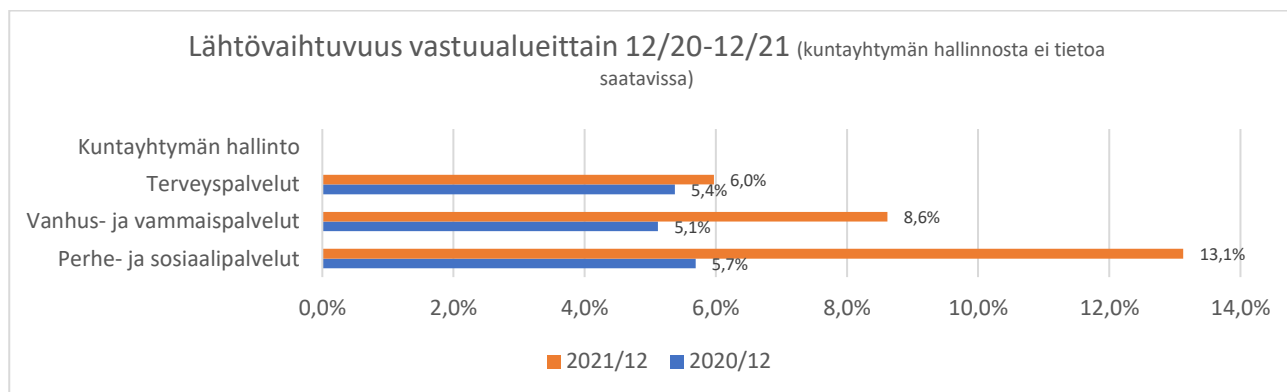
Sairauspoissaoloa korvaavaa työtä vuonna 2021 kertyi 1258 kalenteripäivää. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2021 10 henkilöä, määrän ollessa 7 vuonna 2020. Palkattoman työkoikeilun kalenteripäiviä kertyi 906 päivää.

Keva laskuttaa kuukausittain euromääräisen palkkaperusteisen eläkemaksun, joka perustuu työnantajan edellisen kuukauden aikana tulorekisteriin ilmoittamiin ansioihin ja on näin kerralla lopullinen eikä eläkemaksujen täsmäytystä jatkossa tarvita. Palkkaperusteinen eläkemaksu koostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Summa oli vuonna 2021 30 034 052,20 euroa.

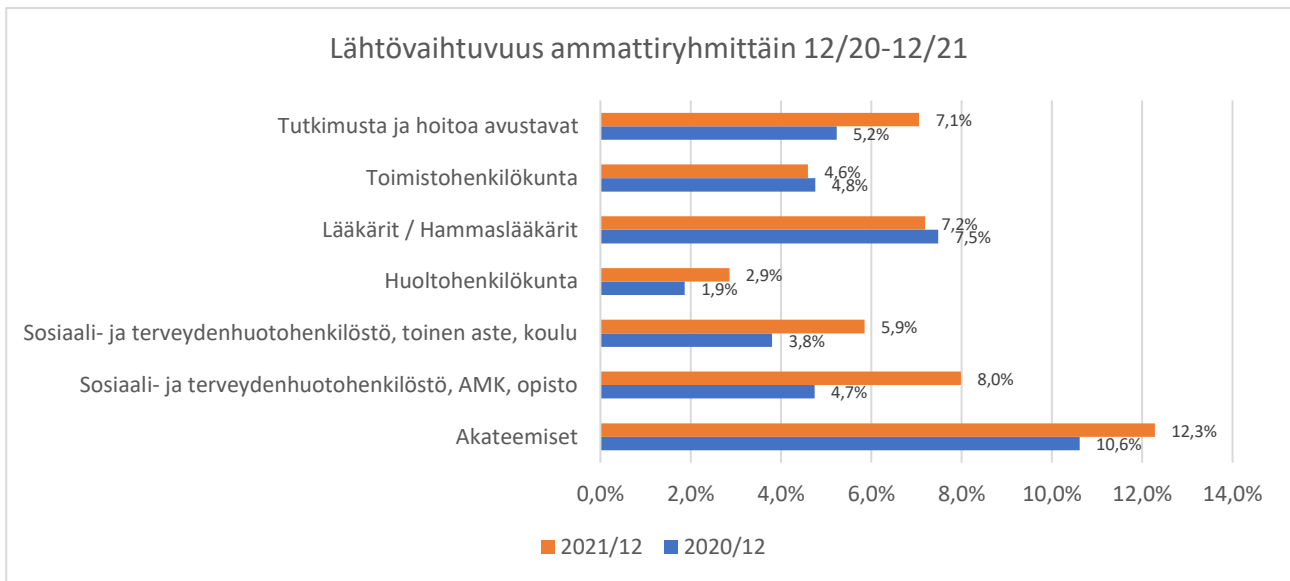
4. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

4.1 Vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuus prosentti vakituisen henkilöstön osalta on kasvanut vuoteen 2020 verrattuna. Isoista ammattiryhmistä hoitohenkilökunnan lähtövaihtuvuus on kasvanut erityisesti toisen asteen koulutuksen saaneiden osalta. Lähtövaihtuvuusprosentissa ei ole mukana eläköityneitä.



Lähtövaihtuvuus vastuualueittain.



Lähtövaihtuvuus ammattiryhmittäin. (Taulukossa hoitohenkilöstö-termi on korvattu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö-termillä, koska se kuvaa paremmin soteorganisaatiossa työskentelevää henkilöstöä)

Vuoden 2021 aikana oli haettavana 1.151 avointa tehtävää. Tämä luku sisältää kaikki avoimet tehtävät, joita kaikkia ei ole täytetty julkisen haun kautta. Täyttölupia käsiteltiin kaikkiaan 853 kappaletta, osa täyttöluvista on sisältänyt useamman tehtävän. Täyttöluvista 942 on sisältänyt työsuhteisia avoimia tehtäviä ja 229 kpl virkasuhteisia tehtäviä. Vakituksia tehtävistä oli 754 kpl ja määräaikaista 429 kpl. Hakemuksia avoimiin tehtäviin tuli yhteensä 3.612 kpl. Tiedot on kerätty Kuntarekryn vuoden 2021 tilastoista. Haasteita oli erityisesti erikoislääkäreiden, sosiaalityöntekijöiden, puheterapeuttien, ja psykologien saatavuudessa. Hoitohenkilökunnan vakituiset tehtävät saatiin pääsääntöisesti täytettyä, mutta lisääntyviä haasteita havaittiin lyhytaikaisten sijaisuuksien täyttämässä. Ammattitaitoisen hoitohenkilökunnan saatavuus heikkeni edelliseen vuoteen verrattuna.

Äkilliset sijaistarpeet on hoidettu pääsääntöisesti varahenkilöstöjärjestelyin, mutta ulkopuolisia lyhytaikaisia sijaisia on myös jouduttu käyttämään työyksiköiden toiminnan turvaamiseksi. Elokuusta 2020 lähtien alle 90 päivän pituisiin sijaisuuksiin henkilöstöä on haettu Sarastia rekrytoinnin kautta. Sarastia rekrytoinnin käynnistyminen on vienyt aikaa ja lyhytaikaisten sijaisten saatavuus on ollut haastavaa myös Sarastia rekrytoinnin kautta. Lisäksi on hyödynnetty työyksiköiden välistä hoitohenkilökunnan avunantoa ammatillisen osaamisen turvaamiseksi. Tämän kaltainen apu on ollut muutamasta tunnista koko työvuoron kestäviin henkilöstösiirtoihin. Henkilöstön siirtyminen yksiköstä toiseen on lisääntynyt vuonna 2021 ja on tullut osaksi arkista toimintaa yksiköitten ja vastuualueidenkin välillä. Lisäksi annettiin lisäohjeistusta työvuorosuunnitteluun, jolla pyrittiin helpottamaan vuorotyötä tekevien yksiköiden henkilöstötilannetta runsaasti arkipyhävapaita sisältävillä työvuorajaksoilla. Osa yksiköistä siirtyi toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun 2021 vuoden aikana. Toimintalähtöisellä työvuorosuunnittelulla pyritään yhä paremmin turvaamaan, että osaava henkilöstö on oikeaan aikaan työssä, oikeassa paikassa. Vuoden 2022 aikana kaikki työvuorosuunnittelua toteuttavaa yksikköä siirtyy toimintalähtöiseen työvuorosuunnitteluun.

Vakinainen palvelussuhde päättyi oman pyynnön perusteella 298 henkilöltä. Palvelussuhteen päättymisen syynä oli useimmiten vanhuuseläkkeelle siirtyminen tai irtisanoutuminen omasta pyynnöstä (195). Vanhuuseläkkeelle siirtyi yhteensä 58 henkilöä. Lähtövaihtuvuusprosentti oli 10,0.

Toimiala	2020/12	2021/12	Vrt %
Perhe- ja sosiaalipalvelut	3	2	-33,3%
Vanhus- ja vammaispalvelut	28	20	-28,6%
Terveyspalvelut	30	26	13,3%
Konsernihallinto ja -palvelut	13	10	-23,1%
	74	58	-21,6%

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet toimialoittain.

Osa-aikaista kuntoutustukea myönnettiin vuonna 2021 26 henkilölle.

Osa-aika-laji	2020/12	2021/12	Vrt %
Osa-aikainen kuntoutustuki	23	26	13,0%
Osatyökyvyttömyyseläke	75	75	0,0%
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	32	37	15,6%
Yhteensä	129	136	5,4%

Myönnettyt osa-aika-eläkkeet ja osa-aikainen kuntoutustuki

Eläkkeelle siirtyi yhteensä 68 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 63,6 vuotta.

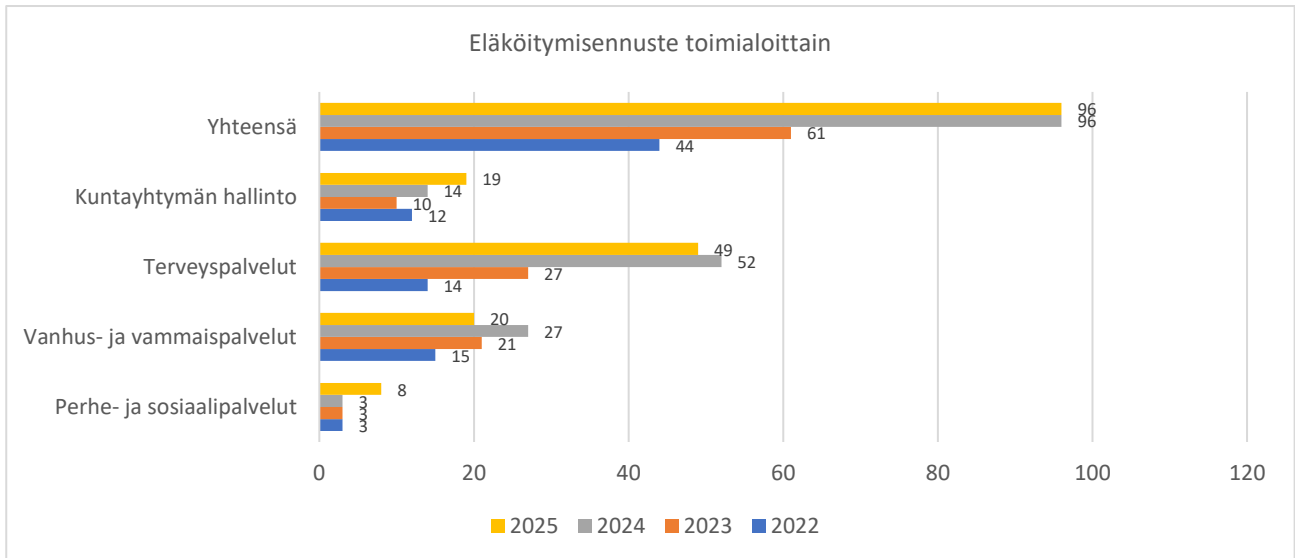
Eläkelaji, määrä henkilöinä	2020/12	2021/12
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	8	10
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	74	58
Yhteensä	82	68

Eläkkeelle siirtyneiden määrä (Exreportin tilasto).

Eläkkeelle siirtyneiden vertailutiedot muuttuvat eri vuosien välillä pitkän ajan kuluessa. Esimerkiksi vuoden 2020 henkilöstökertomuksessa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä oli 7 henkilöä. Vuoden 2021 henkilöstökertomusta varten otettu vertailutilastossa määräksi ilmoitetaan 8. Muutos johtuu yhden henkilön työkyvyttömyyseläkkeen kirjautumisesta järjestelmään vasta myöhään vuoden 2021 aikana, työeläkepäätöksen vahvistumisen jälkeen.

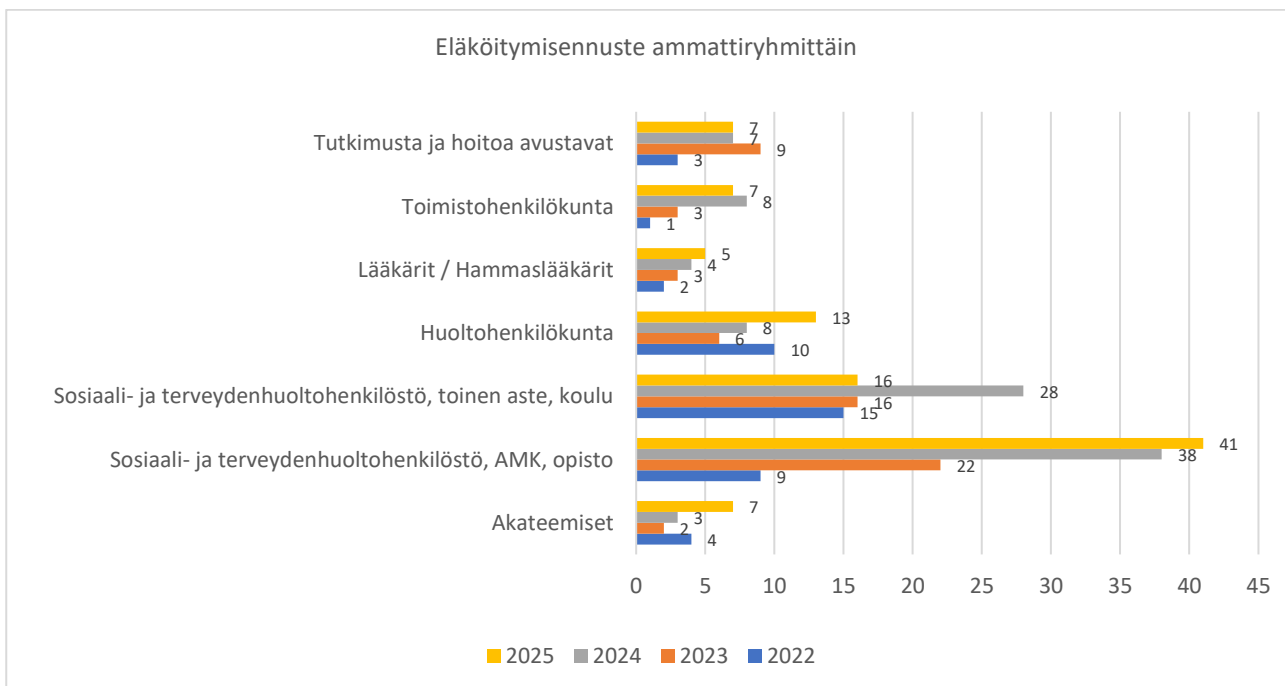
4.2 Eläköitymisennuste vuosina 2022-2025

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68/70 -vuoden välisenä aikana.



Eläköitymisennuste toimialoittain.

Vuosina 2022-2025 Essoten työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän 302 työntekijää. Suurimmillaan eläköityvien määrä ennusteen mukaan on vuonna 2024. Suurimmassa ammattiryhmässä eli sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstössä (toinen aste ja AMK/opistotaso) eläköitymisennusteen mukaan eniten eläköityy henkilöstöä vuosina 2024 ja 2025. Kasvu vuoteen 2023 verrattuna on merkittävä.



Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin. (Taulukossa hoitohenkilöstö-termi on korvattu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö-termillä, koska se kuvaa paremmin soteorganisaatiossa työskentelevää henkilöstöä)

5. Palkkaus ja paikallinen sopiminen

KVTES:n palkkausjärjestelmään liittyvää tehtävänkuvaus- ja työn vaativuuden arviointi (TVA) työskentelyä jatkettiin vuoden 2021 aikana Tehtäväkohtaisia palkkoja harmonisoitiin kolmesti

vuoden 2021 aikana. Kokonaisuudessa harmonisointiin käytettiin valtuuston myöntämää määrärahaa 5,6 miljoonaa euroa. Lisäksi järjestelyvaraerästä käytettiin harmonisointiin noin 1,0 miljoonaa euroa.

Työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva teknisen sopimuksen kehittämistyöryhmä on jatkanut työskentelyä vuonna 2021.

Palkkatiimi käsitteli palkantarkastusesitykset henkilöstön yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi. Se kokoontui vuoden 2021 aikana 51 kertaa ja käsitteli 254 palkantarkistusesitystä. Näistä puollettiin 162 esitystä. Palkanmäärityksiä esityksistä oli 57. Paikallisia sopimuksia allekirjoitettiin yhteensä neljätoista.

6. Sisäisen asiakaspalvelun kehittäminen

Vuonna 2021 jatkettiin esimiesten aamukahveja, jotka järjestettiin koronan takia sähköisesti Teamsin välityksellä. Esimiesten aamukahveja pidettiin vuoden 2021 aikana 6 kertaa ja niihin osallistui kuukausittain 50-100 esimiestä. Esimiesten aamukahveilla keskusteltiin henkilöstöasioihin liittyvistä ajankohtaisista asioista.

7. Henkilöstöetuudet ja virkistäytyminen

Essoten henkilöstöetuna myönnettiin 100 euroa jokaiselle työntekijälle liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Edun sai käyttöön ePassi -sovelluksen kautta. Kesäkuussa etuutta nostettiin vielä 100 eurolla/työntekijä kannustamisena ja jaksamisen tukemisena monin tavoin poikkeavana vuotena. Etuutta käytti vuonna 2021 yhteensä 3061 työntekijää yhteensä 532 347 eurolla. Työyhteisökohtaiseen virkistysmäärärahaan varattiin 50 euroa/työntekijä. Moisio kuntosali ei koronatilanteen vuoksi ollut käytössä.

50- ja 60-vuotta täyttäviä sekä eläkkeelle siirtyviä henkilöitä huomioitiin sadan euron suuruisella summalla palkanmaksun yhteydessä. Lisäksi eläkkeelle siirtyvää henkilöä huomioidaan kahvitilaisuudella omassa yksikössä.

Vuoden 2021 alussa Essotessa päätettiin selvittää mahdollisuutta tarjota henkilöstölle verovapaata työsuhte-etua sähköpyörän muodossa. Henkilöstöltä kysyttiin Webropol kyselyllä kiinnostusta hyödyntää 1200 € vuosittainen verovapaa polkupyörä etu. Kiinnostus oli runsasta ja sen pohjalta käynnistettiin kilpailutus esiselvityksineen. Essoten oma kilpailutus ei tuottanut tarjouksia, joten selvitystä jatkettiin vuoden 2021 lopussa. Henkilöstökertomusta vuodelle 2021 kirjoitettaessa, maaliskuussa 2022, Essote on liittymässä laajempaan hankintasopimukseen, jonka kautta pyöräetu on tarjottavissa keväästä 2022 alkaen.

8. Yhteistoiminta

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta toimii henkilöstön ja työnantajan välisenä edustuksellisena yhteistyöelimenä. Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuoden aikana 10 kertaa. Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa on käsitelty mm. talouden tasapainotuksen toimenpiteitä, uusia toimintaohjeita, vastuualueiden toiminnallisia muutoksia, työturvallisuusilmoituksia, työterveyshuollon työpaikkakäyntejä sekä sairauspoissaolojen kehitystä. Marraskuusta 2021 alkaen sovittu käytävän läpi jokaisessa kokouksessa hyvinvointialueen valmistelun tilannetta.

Henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa pidettiin kaksi kertaa kuukaudessa ns. YTY-ryhmä, jonka tarkoituksena on ollut keskustella vapaamuotoisesti ajankohtaisista asioista molempien osapuolten taholta. Luottamusmiesjärjestelmässä on kaksi päätoimista Tehyn pääluottamusmiestä ja yksi päätoiminen Superin pääluottamusmies. Jukon pääluottamusmiehen ajankäyttö on jaettu KVTES:n ja Lääkärisopimuksen kesken. Jytyn ja JHL:n pääluottamusmiehet hoitavat luottamusmiestehtävää vapautettuna osittain omista tehtävistään. Päätoimisia työsuojeluvaltuutettuja on neljä.

9. Työsuojelutoiminta

Kertomusvuonna työpaikkakäyntejä työterveyshuollon kanssa tehtiin 75 ja aluehallintoviraston tarkastuksia oli 2. Työsuojeluvaltuutetut kävivät työpaikasta vastaavan esimiehen kanssa myöhemmin palautekeskustelun työpaikkakäynnillä ja sitä edeltävässä työn haittojen ja vaarojen arvioinnissa esiin tulleista asioista ja todettujen toimenpiteiden käynnistymisestä. Työpaikan vaaroja ja haittoja arvioitaessa eniten tulivat esille psykososiaaliset kuormitustekijät mm. väkivallan uhka. Vahvuuksina eniten nousivat hyvä ilmapiiri, yhteistyö ja esimiestyö. Työpaikkakäyntien ohjeistusta ja raportointia kehitettiin yhdessä työterveyden kanssa.

Vuonna 2021 työturvallisuusilmoituksia kirjattiin HaiPro -järjestelmään yhteensä 1362 kappaletta (1280 kappaletta vuonna 2020). Ilmoituksissa, joko läheltä piti- tai toteutuneet tilanteet, vaaraan tyypillisin luonne oli väkivaltatilanne, 42 % tehdyistä työturvallisuusilmoituksista (37 % vuonna 2020). Toiseksi yleisin työturvallisuusilmoituksen aihe oli äkillinen psyykkinen tai fyysinen kuormittuminen, 14 % tehdyistä ilmoituksista (16 % vuonna 2020). Tehdyissä työturvallisuusilmoituksissa tyypillisin vaarapaikka oli potilashuone (24 %) ja seuravaksi eniten vaaratilanteita tapahtui asiakkaan kotona (12 %).

10. Työhyvinvointi ja työkyvyn johtaminen

Kuntayhtymän työhyvinvoinnin henkilöstökysely toteutettiin 26.10.-28.11.2021. Mitä kuuluu -kyselyyn vastasi 59,2 % henkilöstöstä (62 % vuonna 2020). Kyselyn tuloksissa oli hyvänä trendinä huomattavissa positiivinen suuntaus. Tuloksista nousi esiin vahvuuksina arviot työstä sekä työn mielekkyydestä, jotka olivat parempia verrattuna kaikkiin kyselyyn osallistuneisiin sote-organisaatioihin. Essoten vahvuuksina esille tuli myös yleisesti jaettuna kokemus ammattitaidon vastaavan työtehtävien vaatimuksia, sekä työkyvyn kokemuksen olevan hyvä suhteessa fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Essoten henkilöstön arvio työyhteisöstä ja johtamisesta oli hieman muita

kyselyyn osallistuneita sote-organisaatioita jäljessä, vaikkakin Essoten tulokset näissäkin aihealueissa olivat hyviä. Kehittämiskohteena Essotessa, kaikkien muidenkin verrokkiorganisaatioiden tavoin, tuli esiin nuorten työntekijöiden hyvinvointi. Myös eri ammattiryhmien välillä oli eroja psyykkisessä jaksamisessa ja työssä suoriutumisessa, sekä kokemuksena halukkuutena vaihtaa työtehtäviä. Kuntayhtymän tulokset käsiteltiin Essoten johtoryhmässä ja työsuojelu- ja yhteistoimikunnassa 15.12.2021 ja myöhemmin tulokset vietiin tiedoksi myös hallitukseen.

Essote oli mukana Työterveyslaitoksen ja Kevan rahoittamassa, sekä vetämässä hankkeessa ”Strateginen työkykyjohtaminen Sote-muutoksessa”. Hankkeen tavoitteena oli saada työkykyjohtaminen osaksi strategista johtamista, lisätä johdon ja esimiesten osaamista työkykyjohtamisessa, parantaa tiedolla johtamista, sekä kehittää ennakointien työkyvyn mittareiden hyödyntämistä entistä suunnitelmallisemmin. Hanke päättyi vuonna 2021 ja Essoteen siitä syntyi strategisen työkykyjohtamisen malli, ns. Essoten työkykyjohtamisen talo. Syntynyt strategisen työkykyjohtamisen talomalli sai kiitosta ja kiinnostusta valtakunnallisesti. Työkykyjohtamisen talomallin mukaisia ajatuksia hyödynnettiin henkilöstöohjelmaa ja siihen liittyviä mittareita laadittaessa. Hankkeen tuloksia tullaan hyödyntämään esimiesten perehdytyksessä vuonna 2022 ja pyritään hyödyntämään myös osana hyvinvointialueen valmistelua.

11. HR-järjestelmät

Käytössä on Visman Personec F-järjestelmään sisältyvä työsopimusten/virkamääräysten tekemiseen sekä henkilöstön loma- ja poissaolotietojen anomiseen ja hyväksymiseen tarkoitettu itsepalvelukäyttöliittymä ESS7. Varhaisen tuen seurantaan varten on käytössä ajastettu sähköposti-ilmoitus esimiehille, jonka liitteenä on listaus henkilöistä, joilla puhekeskustelun ehdot täyttyvät. Työvuorosuunnittelussa on käytössä Titania tuoteperheen järjestelmät ja työaikoja seurataan sähköisesti Flexim järjestelmällä.

12. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan ammatillisen täydennyskoulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja työyhteisön ulkopuolella tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen/-mallien uudistamista yksilön, ryhmän ja koko työyhteisön tasolla.

Kuntayhtymässä on pyritty jatkamaan systemaattista osaamisen hallintaa ja osaamisen johtamisen kehittämistä. C&Q osaamisen hallintajärjestelmää on otettu käyttöön työkaluksi, jonka avulla jatketaan strategian mukaista osaamisen kehittämistä vastuualueilla. Vastuualueiden eri yksiköt ovat ottaneet osaamisen hallintajärjestelmän eri osa-alueita käyttöön oman valintansa mukaan. Osaamistarpeiden selvittämistä jatkettiin vuonna 2021 työyksiköissä pääasiassa osaamiskeskustelujen avulla. Osaamiskartoitus ja koulutussuunnitelma C&Q:n avulla toteutettiin vain yhdessä yksikössä. Koronapandemialla on vaikuttanut tähän kahdella tavalla. Ensinnäkin työyksiköissä aikaresurssia on jouduttu käyttämään perustoiminnan turvaamiseen. Toisaalta myös osaamisen hallintajärjestelmän asiantuntijaresurssi on ollut riittämätön järjestelmän käyttöönotossa eivätkä suunnitellut toimet ole toteutuneet.

Henkilöstö osallistui 3.774 koulutuspäivään, josta hoitohenkilökunnan osuus oli 67% koko koulutuspäivien määrästä. Eniten osallistuttiin ammatilliseen koulutukseen, jonka osuus oli 97 % kaikista koulutuksista. Ulko-maisen koulutuksen osuus oli 0,1 % koko koulutuspäivien määrästä. Koronapandemian vaikutukset näkyvät hoitohenkilöstön kouluttautumisen vähentymisenä pois lukien toisen-/kouluasteen hoitohenkilökunta. Tässä hoitohenkilöstöryhmässä kouluttautumisen lisääntyminen voi osaltaan selittyä kotihoitoon kohdistuneen hankkeen laajasta koulutuspanostuksesta. Koronapandemian vuoksi suurin osa koulutuksista järjestettiin etänä, sähköisiä välineitä hyödyntäen.

Tavoitteena on osaava ja kehittymismyönteinen henkilöstö, jolle työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen syventämiseen ja uralla etenemiseen. Esimies ennakoi ja arvioi työyksikkönsä osaamistarpeita ja ohjaa henkilöstöä kouluttautumaan niiden mukaisesti. Painopisteenä vuonna 2021 ja tulevaisuudessakin on henkilöstön koulutuksissa ammatillisella osaamisella. Erityisesti substanssiosaamisessa korostuvat niin laaja-alaisen osaamisen tarve kuin erityisosaamisesta huolehtiminen ja kehittäminen. Tämä on yksi haaste varauduttaessa palvelurakenteen muutoksiin ja tuottavuuden parantamiseen. Ensisijaisesti koronapandemian ja haastavan henkilöstötilanteen, mutta myös talouden tasapainottaminen ja yhteistoimintaneuvotteluiden vaikutus näkyi esimerkiksi siinä, että ja koulutuspäivien kokonaismäärä putosi 4873:sta 3774:n eli noin 23 %. Lisä- ja täydennyskoulutuksiin on kuitenkin pystytty osallistumaan hyvin, koska osallistuneiden määrä on noussut noin 18 % (1.172: sta henkilöstä 1.427: ään henkilöön).

Ammattiryhmä	2020/12	2021/12	Vrt %
Akateemiset	683	193	-71,7%
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	2145	1 546	-27,9%
Hoitohenkilökunta, toinen aste, koulu	700	980	28,6%
Huoltohenkilökunta	261	298	12,4%
Lääkärit / Hammaslääkärit	492	257	-47,8%
Perhehoitaja		1	
Toimistohenkilökunta	148	218	32,1%
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	444	281	-36,7%
Yhteensä	4873	3 774	-22,6%

Henkilöstön koulutuspäivät kalenteripäivinä ammattiryhmittäin.

Koulutusmuoto	2020/12	2021/12	Vrt %
AY-koulutus	100	71	-29%
Koulutus, esimiehen määräämä (tod. tunnit)	2241	1968	-12,2%
Pääsopijajärj. ylimp. päätt. elinten kokous	7	8	12,5%
Työsuojelukoulutus	21	13	-38,1%
Ulkomainen koulutus	24	4	-83,3%
Virka-/työvapaa, palkallinen (koulutus)	2465	1818	-26,2%
Yhteistoimintakoulutus	15	16	6,3%
Yhteensä	4873	3898	-20%

Koulutuspäivien lukumäärä koulutusmuodon mukaan.

Koulutuksiin osallistui kaikkiaan 1.468 henkilöä. Kaikista koulutuksiin osallistuneista lisä- ja täydennyskoulutukseen osallistuneita oli 97 % (Koulutus, esimiehen määräämä (tod. tunnit) 51 % ja

Virka-/työvapaa, palkallinen (koulutus) 47 %) kaikkiin koulutuksiin osallistuneiden määrästä. Ulkomaiseen koulutukseen osallistui 4 henkilöä eli 0,3 % kaikista kouluttautujista. Koulutustilastoista on huomioitavaa se, että sama henkilö voi olla mukana useammassa koulutusmuodossa.

Ammattiryhmä	2020/12	2021/12	Vrt %
AY-koulutus	21	20	-4,8%
Koulutus, esimiehen määräämä (tod. tunnit)	570	743	23,3%
Pääsopijajärj. ylimp. päätt. elinten kokous	1	2	50%
Työsuojelukoulutus	6	6	
Ulkomainen koulutus	7	4	-42,6%
Virka-/työvapaa, palkallinen (koulutus)	602	684	12%
Yhteistoimintakoulutus	4	9	55,6%
Yhteensä	1211	1468	17,5%

Koulutukseen osallistuneiden lukumäärä koulutusmuodoittain.

13. Opiskelijaohjaus

Vuonna 2021 Essotessa oli 242 harjoitteluyksikköä. Yksiköiden tarjoamat harjoittelupaikkamäärät ja jaksojen pituudet vaihtelivat suuresti yksiköiden erilaisista luonteista johtuen. Sotealan ammattikorkeakouluopiskelijat varaavat harjoittelupaikkansa valtakunnallisesta sähköisestä harjoittelupaikkavarauksjärjestelmästä, jobiilista. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelujaksojen laskutus ja tilastointi tapahtuvat jobiili-järjestelmän kautta. Myös kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelupaikkavaraukset tapahtuvat jobiilijärjestelmän kautta. Toisen asteen sotealan opiskelijoiden koulutussopimuspaikkojen varaamisesta huolehtivat oppilaitosten opettajat.

	2020	2021
Sote-alan ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoittelujaksot	751	858
II-asteen sotealan opiskelijoiden koulutussopimusjaksot	255	364
II-asteen sotealan opiskelijoiden oppisopimusjaksot	71	34
Kansainvälisten sotealan opiskelijoiden lukumäärä	11	4
Harjoitteluyksiköt	202	242
Yhteensä	1088	1260

Kaikki kansainväliset opiskelijat tulevat Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) kautta. Ammattikorkeakouluopiskelijoita tulee harjoittelujaksoille Essoteen kaikista Suomen ammattikorkeakouluista, eniten Xamkista. Toisen asteen opiskelijoita tulee eniten Esedun kautta.

Kaikki opiskelijoita ohjaavat yksikkömme käyttävät valtakunnallista CLES-palautejärjestelmää (Clinical Learning Environment and Supervision Scale). Palautejärjestelmä on valtakunnallinen ja sen avulla saadaan kerättyä yksikkö-, ammattiryhmä-, organisaatio- ja valtakunnan tasoista palautetta. Yksiköt saavat palautteet käyttöönsä kerran vuodessa. Palautteen avulla opiskelijaohjausta kehitetään edelleen. Vuonna 2021 sotealan opiskelijoita ohjaavalle henkilöstölle järjestettiin kertaalleen opiskelijaohjaajakoulutusta.

Harjoittelujaksojen toteutumisesta hyötyvät opiskelijat, oppilaitokset sekä harjoitteluyksikkö. Tarjoamalla opiskelijoille laadukkaan oppimisympäristön olemme takaamassa hyviä oppimistuloksia

ja vahvan ammattitaidon kehittymistä. Rekrytoinnin näkökulmasta tämä on tärkeää, sillä monet opiskelijat työllistyvät valmistuttuaan Essoteen oltuaan ensin harjoittelussa organisaation eri yksiköissä.