

Henkilöstökertomus

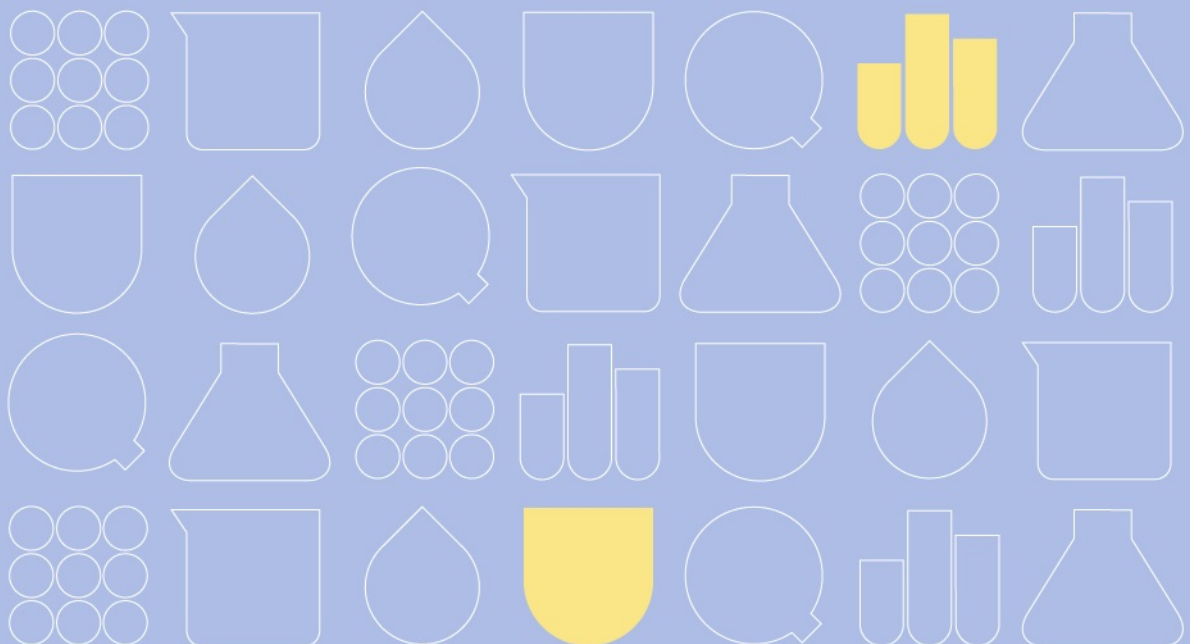
2025

Johtoryhmä 10.3.2026

YT-toimikunta 17.3.2026

ISLAB hallitus 20.3.2026

Yhtymäkokous x.x.2026



Sisällysluettelo

1. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	3
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	3
1.2 Poissaolot	6
1.3 Henkilöstökustannukset	9
1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi.....	10
2. YHTEISTOIMINTA	11
2.1 Säännöllinen yhteistoiminta	11
2.2 Hallinto- ja asiantuntijapalvelujen tulosalueen henkilöstöön kohdistuneet yhteistoimintaneuvottelut	13
3. TYÖSUOJELU	13
3.1 Työsuojeluorganisaation toiminta	14
3.2 Työsuojelutapahtumien ilmoittaminen ja työturvallisuustilastot.....	15
4. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	19
4.1 Koulutustyöryhmä	19
4.2 Koulutussuunnitelma ja koulutustoiminta	19
4.3 Perehdytys	21
4.4 ISMO -oppimisympäristön käyttöönotto	21
5. HOUKUTTELEVA JA HYVINVOIVA OSAAJAYHTEISÖ	22
5.1 Työterveysyhteistyö	22
5.2 Henkilöstön palkitseminen	23
5.3 Kehityskeskustelut	24
5.4 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet.....	24
5.6 Henkilöstökokemus	25
5.7 Urapolkumallin luominen.....	26

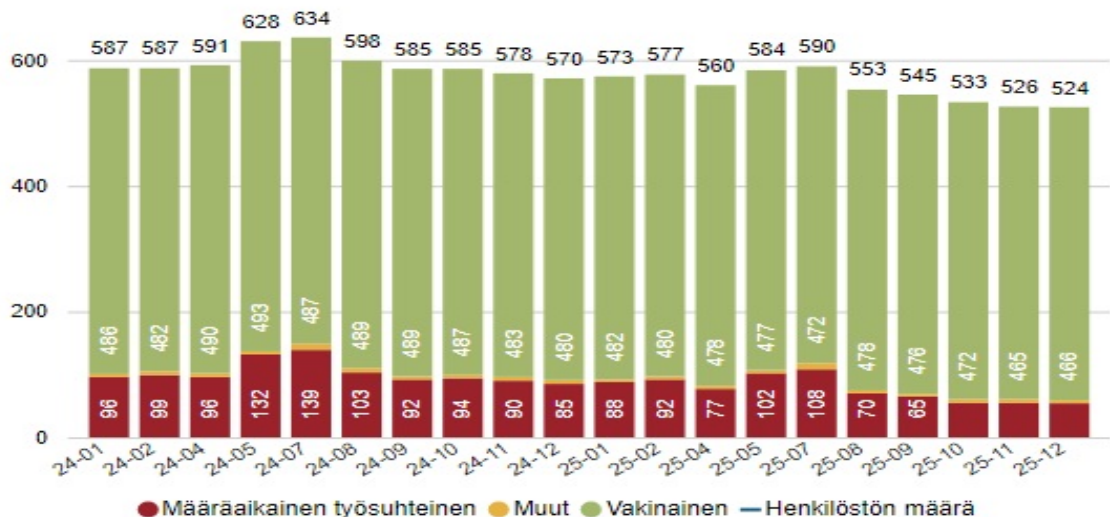
1. HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2025 lopussa ISLABin palveluksessa oli 524 työntekijää (vuoden 2024 lopussa 570, vähennys -8,1 %:a). Vakinaisen henkilöstön osuus oli 88,9 % ja määräaikaisten osuus 11,1 %. Määräaikaisten osuus väheni edellisvuodesta -3,8 %:a.

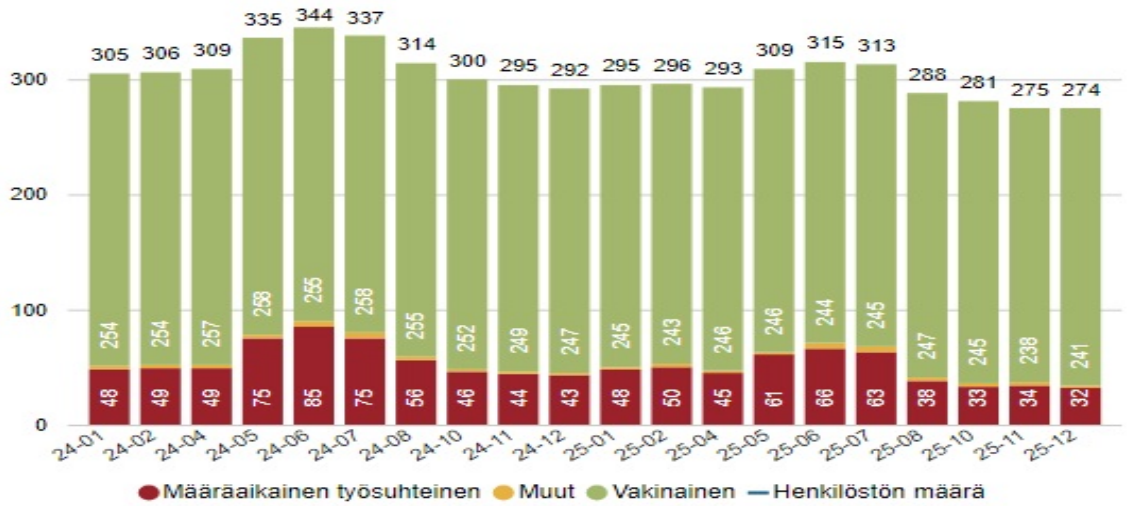
ISLABin henkilöstöluvumäärä on vähentynyt merkittävästi, noin 10 %:lla muutaman kuluneen vuoden aikana. Henkilöstöstä 275 työskenteli Pohjois-Savon aluelaboratoriossa, 122 Pohjois-Karjalan aluelaboratoriossa, 95 Etelä-Savon aluelaboratoriossa ja 34 hallinto- ja asiantuntijapalveluissa. 1-12/2025 ISLABin toteutunut työpanos oli 518 HTV:tä. Henkilötyövuosi kuvaa työntekijän palkallista työpanosta; siitä on poistettu palkattomat vapaat sekä huomioitu mahdollinen osa-aikatyö.

Henkilöstön määrä



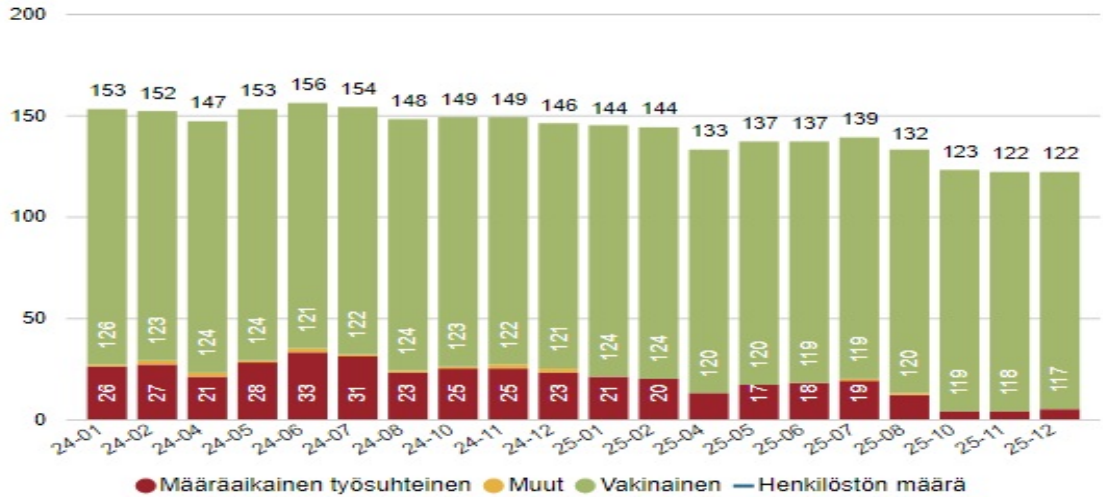
Kuvio 1. ISLAB hyvinvointiyhtymä, Henkilöstömäärän kehitys 01/2024–12/2025

Henkilöstön määrä



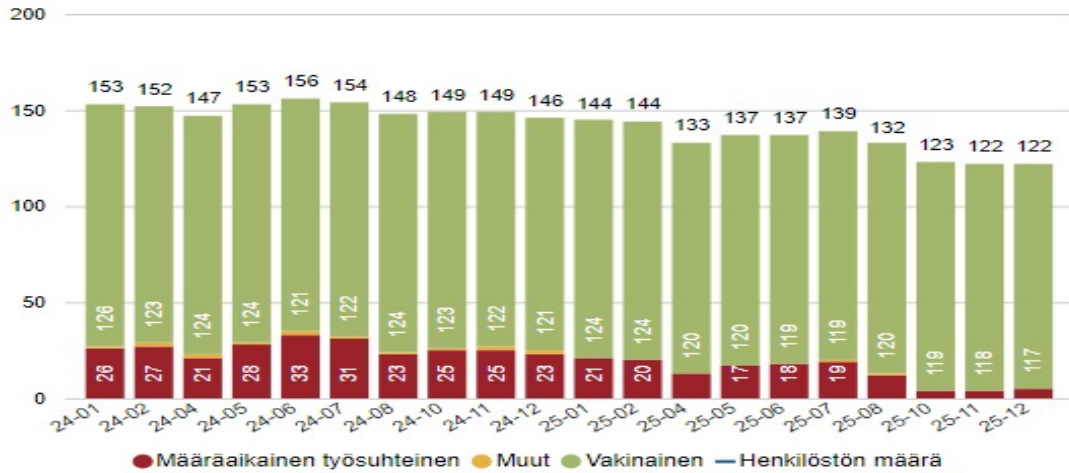
Kuvio 2. Henkilöstömäärän kehitys Pohjois-Savon aluelaboratorio 1/2024-1/2025.

Henkilöstön määrä



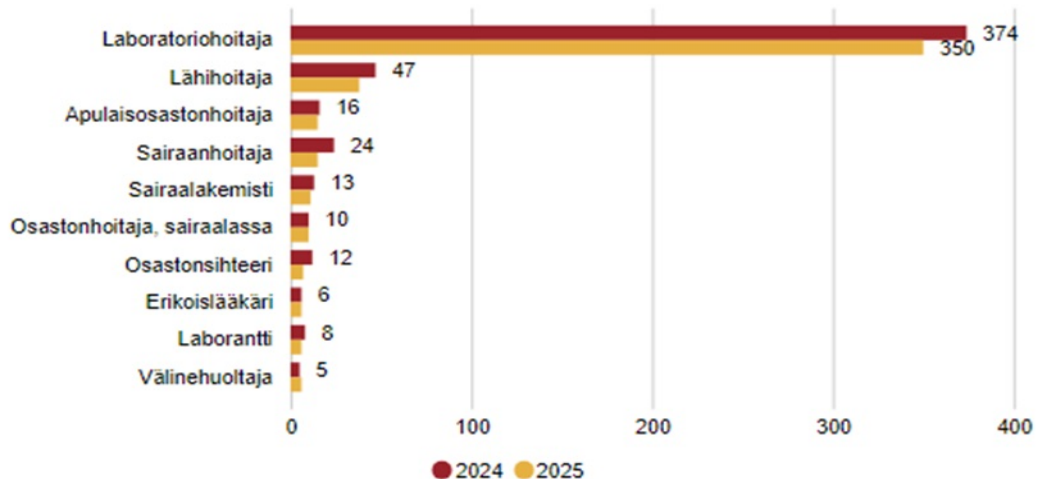
Kuvio 3. Henkilöstömäärän kehitys Pohjois-Karjalan aluelaboratorio 1/2024-1/2025.

Henkilöstön määrä



Kuvio 4. Henkilöstömäärän kehitys Etelä-Savon aluelaboratorio 1/2024-1/2025.

Suurin henkilöstöryhmä ISLABissa ovat laboratoriohoitajat 350 (67 %). Seuraavaksi suurimmat ammattiryhmät ovat lähihoitajat 38 (7 %) sekä apulaisosastonhoitajat ja sairaanhoitajat 15 (2,8 %). Hallinto- ja asiantuntijapalveluissa työskenteli vuoden lopussa 34 työntekijää, mikä on 6,4 % koko henkilöstöstä.

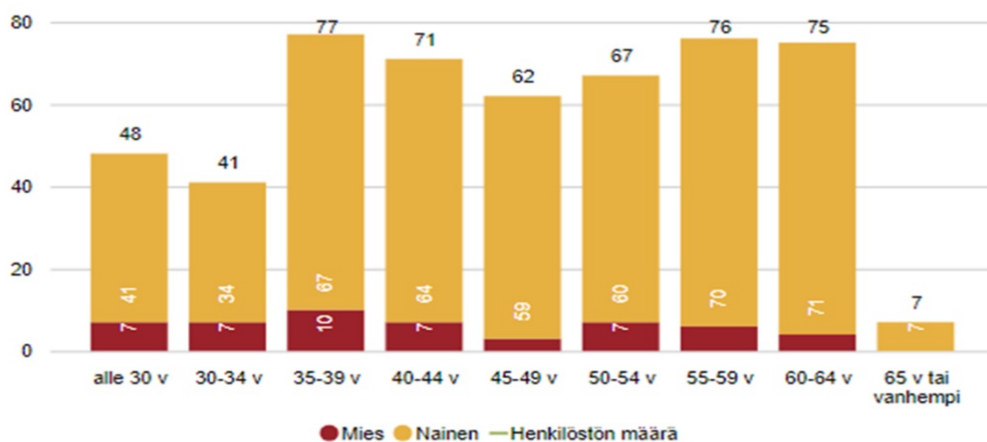


Kuvio 5. Henkilöstön jakautuminen ammattinimikkeittäin, suurimmat henkilöstöryhmät

Vuonna 2025 ISLABin henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 35–39-vuotiaat (77 henkilöä). Henkilöstöstä arviolta 14 % eläköityy seuraavan 5 vuoden aikana, ja arviolta 30 % seuraavan 10 vuoden aikana.

Vuoden 2025 lopussa ISLABin henkilöstöstä 90,3 % oli naisia ja 9,7 % miehiä, mikä mukailee sosiaali- ja terveysalan valtakunnallista sukupuolijakaumaa.

Henkilöstö määrän ikäjakauma



Kuvio 6. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2025

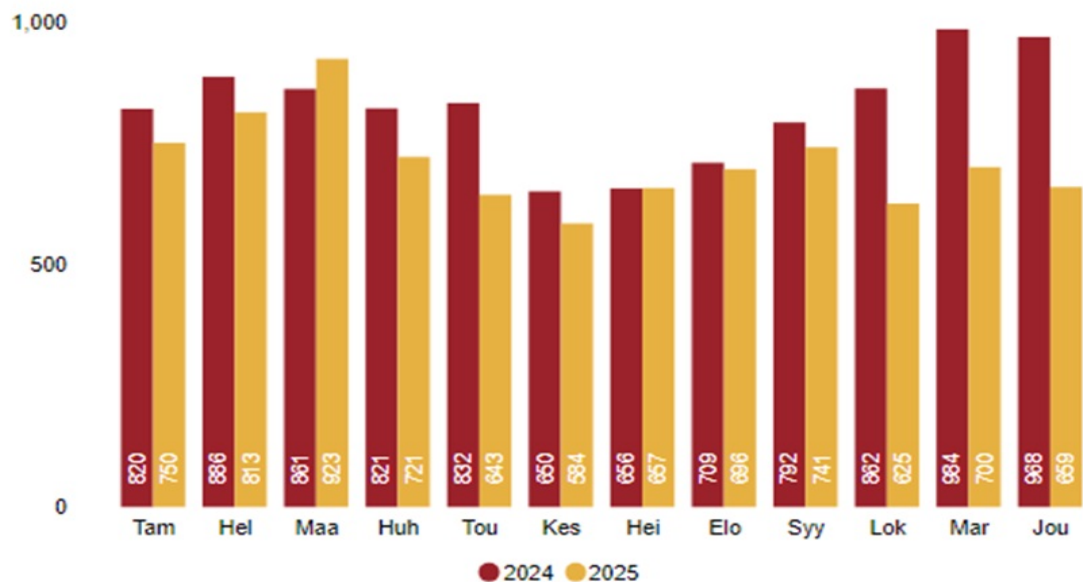
1.2 Poissaolot

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaolopäiviä vuonna 2025 oli 16,2 kalenteripäivää/hlö, mikä jatkoi edellisvuosien positiivista kehitystä vähenevissä sairauspoissaoloissa. Vuodelle 2025 asetettua tavoitetta (sairauspoissaolojen määrä enintään 15,6 kalenteripäivää per henkilö) ei kuitenkaan saavutettu.

Poissaolojen syinä olivat erityisesti lyhyet alle 7 päivän poissaolot (hengitystieinfektio- ja vatsainfektiosairaudet ym.) sekä 8-29 päivää kestävät poissaolot, joissa syinä korostuivat mielenterveyden ja jaksamiseen liittyvät haasteet sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä poissaoloja oli yhteensä 2537 kalenteripäivää, mielenterveyden ja jaksamiseen liittyvistä haasteista 2123 kalenteripäivää. Mielenterveyden ja jaksamiseen liittyvistä sairauspoissaoloista ovat vähentyneet merkittävästi edellisvuodesta n. 1000:lla kalenteripäivällä. ISLABissa on aktiivisesti käytössä varhaisen tuen toimintamalli sekä tarvittaessa kolmikantaneuvottelut yhteistyössä työterveyshuollon, työntekijän ja työnantajan edustajan kanssa.

Vapaa-ajantapaturmien, työtapaturmien ja erityisesti työmatkatapaturmien aiheuttamat poissaolot nousivat vuonna 2025 verrattuna vuoteen 2024. Erityisesti helmikuussa ja maaliskuussa aiheutui liukkaudesta johtuvia työmatkatapaturmia.

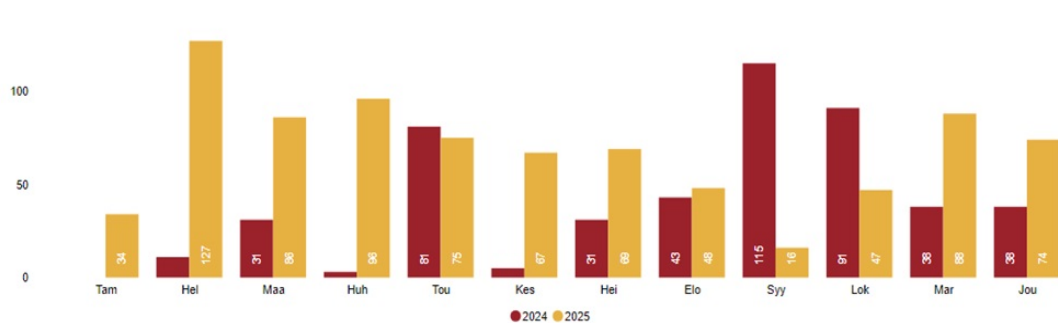
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



Kuvio 7. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä 2024–2025

Sairauspoissaoloprosentissa vuodelle 2025 asetettu tavoite <4,8 % täyttyi, kun vuoden 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 3,93 %. Sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta ja kertoo, kuinka paljon henkilöstö sairastaa. Mitä suurempi sairauspoissaoloprosentti on, sitä suuremmat ovat tekemättä jääneestä työstä ja sijaisten palkkaamisesta koituvat kustannukset. Myös sairauspoissaoloprosentin osalta viime vuosien hyvä kehitys jatkui edelleen vuonna 2025.

Korvaava työ kuukausitasolla



Korvaavaa työtä sairauspoissaolon vaihtoehtona hyödynnettiin 827 työpäivän verran, joka on 41 % enemmän kuin vuonna 2024.

Vuosi	2023	2024	2025
Sairauspoissaolopäivät	10 172	9 841	8 512
Sairauspoissaolopäivät kal.pv/hlö	17,5	17,3	16,2
Sairauspoissaoloprosentti	4,53	4,29	3,93

Perhevapaiden määrä nousi aikaisemmista vuosista poiketen. Perhevapaita pidettiin vuoden 2025 aikana yhteensä 6748 päivää, mikä on 14,4 % enemmän kuin vuonna 2024. Synnyttäjän vanhempainvapaiden ja palkallisen raskausvapaan, sekä palkattoman hoitovapaan käyttö kasvoi, kun taas tilapäisen hoitovapaan (äkillisesti sairastuneen lapsen hoito) käyttö väheni.

Vuonna 2025 lakisääteisten opintovapaiden määrä laski vuoteen 2024 verrattuna. Aikuiskoulutusetuudet lakkauttava laki tuli voimaan kesällä 2024 ja

aikuiskoulutustukea ei voinut saada enää 31.7.2024 jälkeen alkaneisiin opintoihin. Tämä on näkynyt merkittävästi opintovapaiden määrässä.

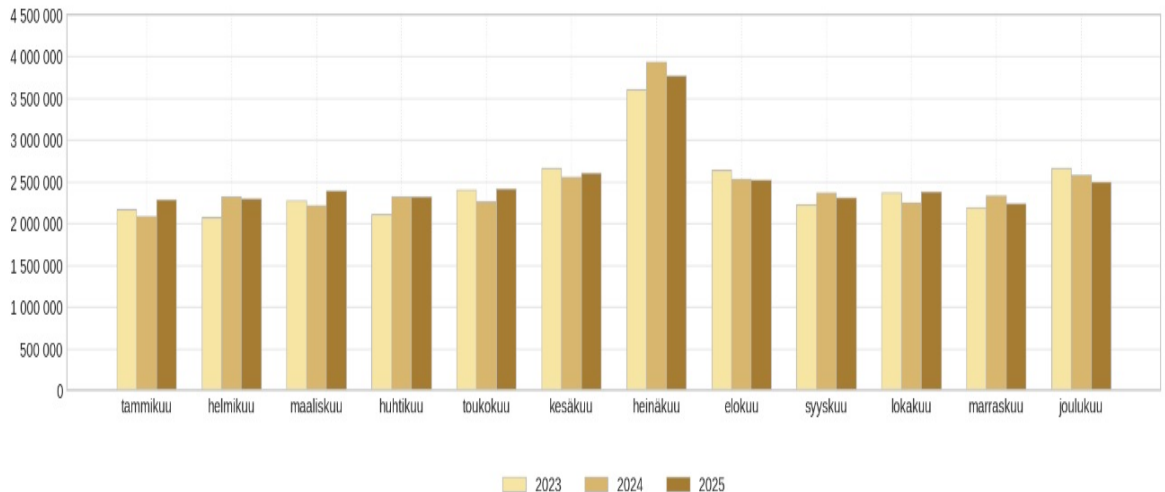
Vuosi	2022	2023	2024	2025
Opintovapaa (pv)	1590	2797	3758	2224

Palkattomia, yksityisasioista tai muista syistä johtuneita harkinnanvaraisia työ-/virkavapaita myönnettiin vuonna 2025 noin 44 % vähemmän kuin edellisvuonna, yhteensä 700 päivää.

1.3 Henkilöstökustannukset

Vuonna 2025 ISLABin henkilöstökulut olivat 30.029.431 euroa. Henkilöstökulut nousivat vuoteen 2024 verrattuna maltillisesti 0,87 %.

Työaikakorvauksia maksettiin vuonna 2025 n.104 700 euroa vähemmän kuin vuonna 2024. Erilaisia hälytyskorvauksia maksettiin n. 45 900 euroa vähemmän kuin vuonna 2024.



Kuvio 8. Henkilöstökulut, euroina

1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Eläkkeelle siirtymisen takia irtisanoutuneita oli 14. Yhteensä vakituista henkilöstöä lähti vuoden 2025 aikana 23 henkilöä (sis. irtisanoutuneet sekä eläkkeelle siirtyneet).

ISLABin toiminnallisten muutosten takia rekrytointitarve vuonna 2025 oli edellisvuosia selkeästi vähäisempi. Vuoden aikana päivitettiin hyvinvointiyhtymän virkojen ja tehtävien kelpoisuusehtoluettelo, hakuilmoituspohjat, työsopimus- ja viranhoitomääräyspohjat sekä sähköistä työnantajaesittelymateriaalia tietojen ajantasaistamiseksi. Vuoden 2025 aikana olimme työnantajanäkyvyydellä mukana Tuudon virtuaalisilla rekrymessuilla yhteistyössä Kaleva Median kanssa, Bioanalytikkoliiton webinaarimuotoisessa #BOOP2025-opiskelijapäivässä sekä Laboratoriolääketiedepäivillä Helsingissä. Rekrytointijärjestelmämme käytössä oli aiempien vuosien tapaan Kuntarekry.

Kuntarekryn lisäksi markkinoimme rekrytointejamme TE-palveluiden Työmarkkinatori-sivustolla, omilla verkkosivuillamme ja sosiaalisen median kanavissa. Kesärekrytoinnista tiedotettiin bioanalytikkokoulutusta tarjoaviin ammattikorkeakouluihin, oppilaitosyhteistyötä jatkettiin ja kevääseen 2025 saakka olimme mukana myös Tuudo-korkeakouluopiskelijasovelluksen työnantaja- ja työpaikkasivuilla.

Vuonna 2025 rekrytointeja toteutettiin yhteensä 18, joissa oli avoinna 22 tehtävää. Näistä tehtävistä täytettiin ensimmäisellä hakukierroksella 15 tehtävää, onnistumisprosentin ollessa 68,2 %.

Rekrytointien jakaumat								
1.1.2025-31.12.2025								
Yksikkö	Rekrytoinnit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen t		Rekrytoinnin julkaisu	
			Työsuhde	Virkasuhte	Vakinainen	Määräai	Julkinen	Sisäinen
Etelä-Savon aluelaboratorio	5	6	6	0	4	2	6	0
Pohjois-Karjalan aluelaboratorio	2	3	3	0	3	0	3	0
Pohjois-Savon aluelaboratorio	9	11	9	2	10	1	7	4
Hallintokeskus	2	4	4		1	3	0	4
Yhteensä	18	22	22	2	18	6	16	8

Laboratoriohoitajien ja näyttöenteittäjien kesäsjajaisten rekrytointi järjestettiin keskitetysti henkilöstöpalvelujen koordinoimana. Vuoden 2025 kesärekrutointi saavutti yhteensä ennätyselliset 235 hakemusta – nousua hakijamäärässä vuoteen 2024 verrattuna oli 34 prosenttia. Hakijoilta kerättyä palautetta hyödynnettiin syksyn aikana tulevan vuoden kesärekrutoinnin valmistelussa ja aikataulutuksessa.

2. YHTEISTOIMINTA

2.1 Säännöllinen yhteistoiminta

Yhteistoiminta on lakisääteistä työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä, valmistelua, neuvottelua ja asioista sopimista. Yhteistyötoimintaa ohjaa ISLABin yhteistoimintasopimus, jonka uusimisen valmistelu uudelle toimintakaudelle aloitettiin vuoden 2025 lopulla.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan työyhteisöissä esihenkilön ja työyhteisön välillä tai esihenkilön ja yksittäisten työntekijöiden välillä. Alue- ja työyhteisötasolla yhteistoiminta toteutuu esimerkiksi viikkopalavereissa ja johtotiimeissa. Välillistä eli edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Lakisääteisenä edustuksellisen yhteistoiminnan toimielimenä ISLABissa toimii yhteistyötoimikunta, joka toimii samalla organisaation lakisääteisenä työsuojelutoimikuntana. Edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan myös työsuojeluorganisaation työsuojelukokouksessa. Edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstöä edustavat henkilöstöjärjestöjen luottamusedustajat sekä työsuojeluvaltuutetut.

ISLABin yhteistyötoimikunta kokoontui 11 kertaa vuoden 2025 aikana. Vakioasioina kokouksissa toistuivat henkilöstöjärjestöjen puheenvuorot sekä työsuojelun

tilannekatsaukset. Lisäksi yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden 2025 kuluessa muun muassa

- henkilöstön kehittämissuunnitelmaa,
- hyvinvointiyhtymän keskittämissuunnitelmia, palveluvalikoimaa, toimintaa ja taloutta sekä uuden strategian valmistelua,
- henkilöstökokemuksen mittaamista ja seurantaa, henkilöstön lähtökyselyn tuloksia sekä työhyvinvointikyselyn toteuttamista ja tuloksia,
- työ- ja virkaehtosopimusten mukaisia palkankorotuksia ja palkkausjärjestelmäuudistusta,
- uutta ajanvarausjärjestelmää ja näyttöaikaohjelmien muutoksia,
- työsuojelun yhteistoimintaorganisaation jäsenten vaalia tulevalle toimikaudella ja siihen liittyneen paikallisen neuvottelun tulosta,
- työsuojelun tilastoja
- tutkimuksen ja opetuksen järjestelyjä vuodelle 2026,
- lukuisia ISLABin sisäisiä hr-ohjeita ja -linjauksia sekä työturvallisuuteen liittyviä ohjeita (esim. virkojen ja tehtävien kelpoisuusehdot, työsopimus pohjan päivittäminen, mentorointimalli, henkilöstömitoitussuunnitelma, työajan käyttö terveydenhoidollisissa käynneissä ja tutkimuksissa, menettelytavat väärinkäytös- ja laiminlyöntitapauksissa, tilapäinen hoitovapaa, eräät perhevapaat, sairauspoissaolot, ISLABin hygieniaohje, asiakkaan kotona tapahtuva näyttöaika, työpaikkaväkivallan hallintaa koskeva toimintaohje, rokotussuoja ja tuberkuloosiselvitys).

Yhteistyötoimikunnan ja työsuojelun kokousten lisäksi ISLABissa pidetään säännöllisesti henkilöstöpalvelujen ja pääluottamusedustajien vapaamuotoisia yhteistyöpalavereita. Yhteistoimintaa toteutetaan myös kehittämistoiminnassa mm. uusien toimintamallien/ohjeiden lausuntokierrosten sekä valmistelupalaverien muodossa. Osana yhteistoimintakauden 2026–2029 valmistelua syksyllä 2025 alettiin valmistella paikallisen palkkausryhmän perustamista.

2.2 Hallinto- ja asiantuntijapalvelujen tulosalueen henkilöstöön kohdistuneet yhteistoimintaneuvottelut

Osana vuoden 2026 talousarvion lisäsopeutustoimia, hallinnon kustannusten sopeuttamiseksi ja hallintorakenteen keventämiseksi, hyvinvointiyhtymässä käynnistettiin 31.10.2025 yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Yhteistoimintaneuvottelut kohdistettiin ISLABin hallinto- ja asiantuntijapalvelujen tulosalueen henkilöstöön, lukuun ottamatta ”lääketieteellisen – ja asiantuntijajohdon” -tulosyksikön henkilöstöä. Neuvotteluiden lopputuloksella tunnistettiin kuitenkin voivan olla vaikutuksia myös muun henkilöstön nimikkeisiin, vastuualueisiin ja työtehtävien sisältöön. Neuvotteluilla tavoiteltiin vähintään noin 100 000 euron lisäsäästöjä hallinnon henkilöstökustannuksiin.

Yhteistoimintaneuvottelut käytiin 6.–19.11.2025 välisenä aikana. Neuvotteluissa saavutettiin henkilöstöjärjestöjen kanssa yksimielisyys. ISLABin hallitus hyväksyi kokouksessaan 21.11.2025 yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutuloksen. Irtisanomisuhan alla oli yhteensä 4 tehtävää, mutta toiminnallisten muutosten myötä samassa yhteydessä muodostettiin uusia työtehtäviä, joita työnantaja tarjosi suurimmalle osalle irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille. Lisäksi neuvotteluiden lopputuloksen mukaisesti viiteen henkilötyövuoteen kohdistui tehtävä- tai/ja nimikemuutoksia.

3. TYÖSUOJELU

Työsuojelutoiminnan painopiste ISLABissa on ennakoivassa työsuojelussa ja toiminnassa noudatetaan jatkuvan parantamisen periaatetta. Vaarojen tunnistamiseen perustuvalla ennakoivalla työsuojelulla pyritään ylläpitämään ja edistämään työturvallisuutta sekä työkykyä. Toiminta on kuvattu työsuojelun toimintakaudelle laaditussa työsuojelun toimintaohjelmassa. Vuosi 2025 oli työsuojelun toimintakauden 2022-2025 viimeinen toimintavuosi ja

työsuojelutoiminnassa noudatettiin vuosille 2024–2025 päivitettyä työsuojelun toimintaohjelmaa.

3.1 Työsuojeluorganisaation toiminta

Työsuojeluorganisaatioon kuului työsuojelupäällikkö, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja yksi varavaltuutettu, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu sekä 7 työsuojeluyhdyshenkilöä.

Vuonna 2025 työsuojelukokouksia pidettiin 11 kertaa etäkokouksena. Kokouksissa käsiteltiin mm. työsuojelutilastoja ja työturvallisuustavoitteiden toteutumista sekä edistettiin työsuojeluilmoitusten, aloite-ehdotusten ja alueellisten kuulumisten perusteella nousevia kehityskohteita. Asioiden käsittelyä ohjasi työsuojelukokousten vuosikello.

Vuoden 2025 merkittävimpiä työsuojelun alaan kuuluvia onnistumisia olivat:

- Terveisiä työsuojelusta -intranostot kerran kuukaudessa sekä työsuojelun joulukalenteri, jotka käsittelivät ajankohtaisia työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä aiheita.
- Työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvien perehdytys ja verkkokurssien tekeminen oppimisympäristössä (mm. työyksikön työturvallisuus, työsuojeluilmoitusten ja turvallisuushavaintojen tekeminen, paloturvallisuuskoulutus).
- Työsuojeluorganisaation, turvallisuusvastaavien ja hygieniayhdyshenkilöiden yhteinen koulutus- ja kehittämisspäivä.
- Kemikaaliturvallisuuteen liittyvä kokonaisuus, joka sisälsi kemikaaliturvallisuus työyksikössä koulutuskokonaisuuden, ISLAB-tasoisien kemiallisten tekijöiden riskinarvioinnin ja ohjeistuksen valmistelun.
- Raskaussuojeluasetuksen mukaisen riskinarvioinnin tekeminen

Loppuvuonna valmisteltiin työsuojelun toimintaohjelmaa uudelle työsuojelun toimintakaudelle 2026-2029. Vuoden kuluessa päivitettiin työturvallisuusohjeita ja aloitimme valmiussuunnittelun puolelta häiriötilanneohjeiden valmistelun yhdessä turvallisuusvastaavien kanssa.

Vuoden 2025 aikana työsuojeluhenkilöstö osallistui työn vaarojen arviointeihin, työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin ja sisäilmapalaveriinhin. Työsuojeluun liittyvät koulutukset, perehdytykset ja työsuojelun tietoiskut noin kerran kuukaudessa järjestettiin koulutussuunnitelman mukaisesti.

Syksyllä 2025 pääsopijajärjestöt järjestivät työsuojeluvallit uudelle työsuojelun toimintakaudelle 2026-2029. Uudelle työsuojelun toimintakaudelle valittiin työsuojeluvallit ja varavallit, jotka toimivat myös toimihenkilöiden työsuojeluvallitina. Lisäksi valittiin 7 alueellista työsuojeluyhdyshenkilöä.

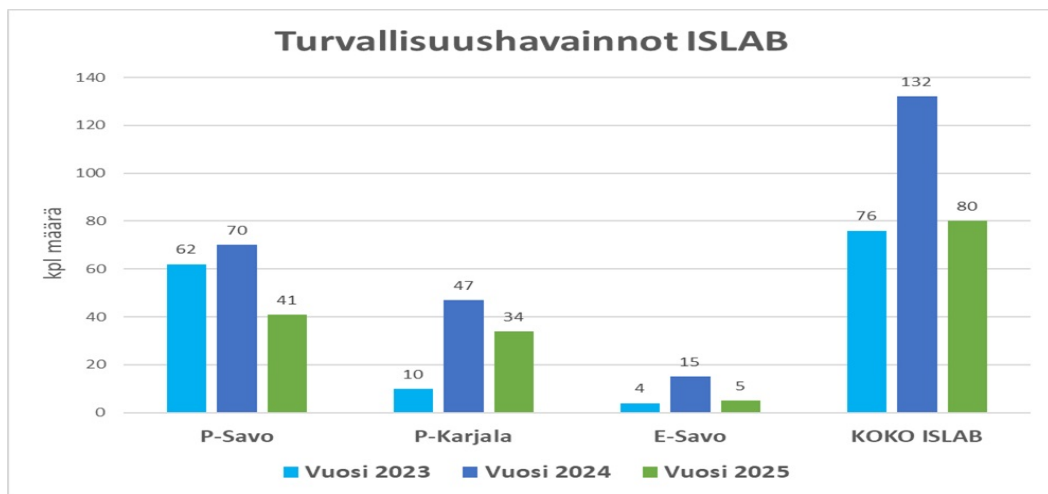
Työsuojeluasioista on viestitty työyhteisöissä sekä organisaatitasoisesti henkilöstötilaisuuksissa ja ISLABin intranetissä. Työsuojelukokousten muistiot ovat luettavissa omalla intrasivullaan. Työsuojelun toiminnalla kehittämistoimenpiteineen saimme edistettyä ISLABin turvallisuuskulttuuria (mm. lisääntynyt tietoisuus ja vastuu, työsuojelun näkyvyyden lisääntyminen) sekä parannettua riskien hallintaa.

3.2 Työsuojelutapahtumien ilmoittaminen ja työturvallisuustilastot

Työsuojeluilmoitukset ja turvallisuushavainnot ilmoitettiin edellisenä vuonna käyttöön otetun Laatuportti -ohjelmiston kautta. Ilmoitusten tekemiseen valmisteltiin työohje sekä perehdytyskurssi oppimisympäristöön.

Turvallisuushavaintoja kerätään työhön ja työympäristöön liittyvien epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi ja työturvallisuuden parantamiseksi. Vuonna 2025 turvallisuushavaintojen määrä laski n. 40 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Havainnot kohdistuivat pääsääntöisesti kemiallisiin ja biologisiin vaaratekijöihin (mm. kemikaaliturvallisuus), tapaturmavaaratekijöihin (mm. viilto-, leikkautumis- ja pistovaara), henkilöturvallisuuteen liittyviin vaaratekijöihin (mm. hälytysjärjestelmät ja asiakkaan henkilökuntaan kohdistama uhka), veri/eritetartuntatapaturmiin sekä hallintaan ja toimintatapoihin liittyviin vaaratekijöihin (mm. henkilösuojaimet).

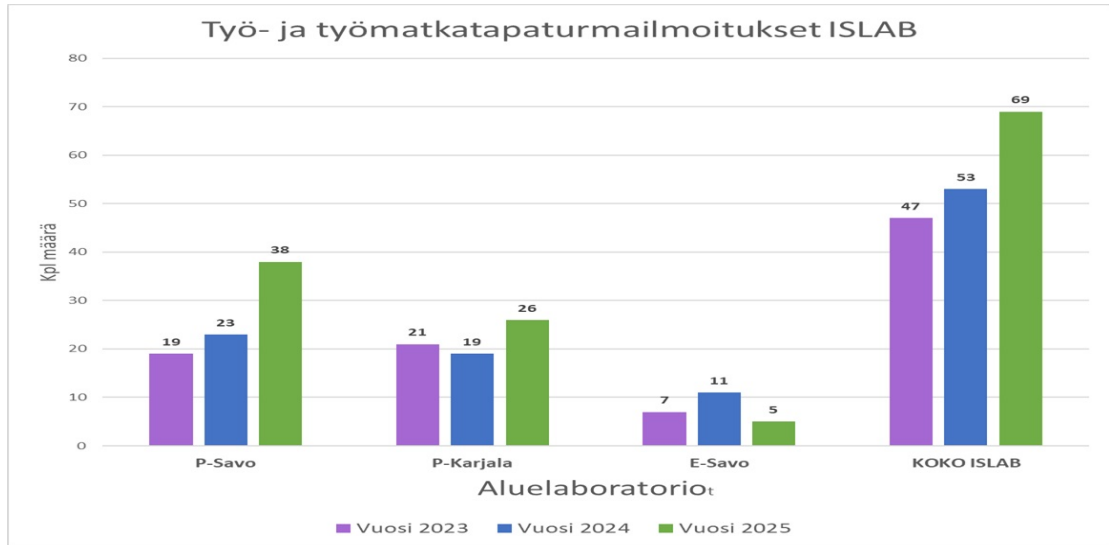


Kuvio 9: Ilmoitetut turvallisuushavainnot ISLABissa vuosina 2023–2025

Vuonna 2025 ISLABissa ilmoitettiin 36 työtaturmaa ja 33 työmatkataturmaa.

Ilmoitusten määrä kasvoi noin 30% edelliseen vuoteen verrattuna.

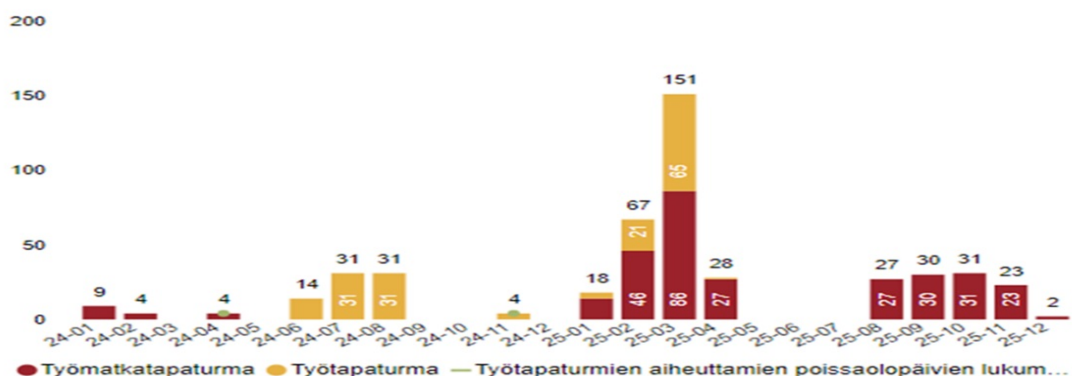
Tapaturmatilanteiden taustalla oli tyypillisesti kompastumisia ja liukastumisen myötä kaatumisia.



Kuvio 10: Työ- ja työmatkatapaturmailmoitukset vuosina 2023-2025.

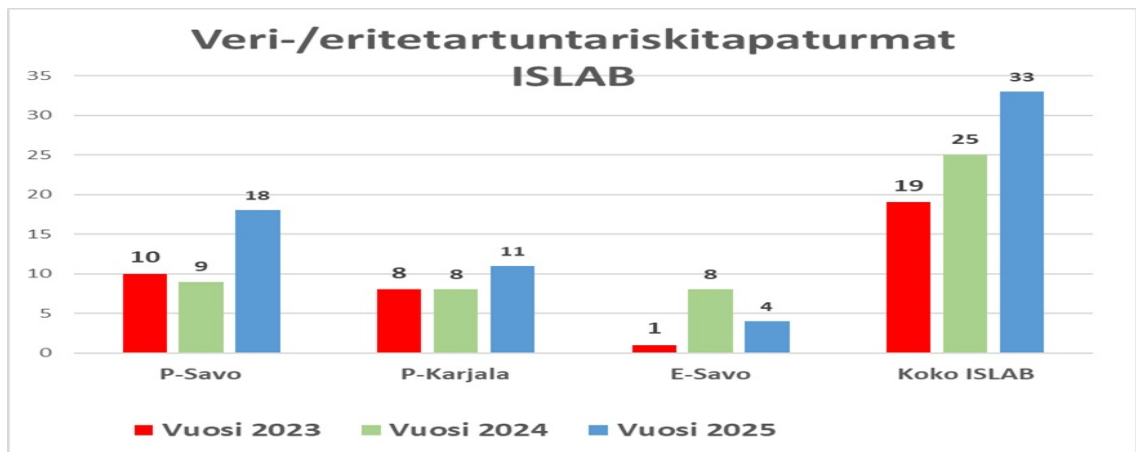
Työmatkatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot ja erityisesti kevään 2025 haasteelliset sääolosuhteet näkyvät myös työtapaturmapoissaolotilastoissa. Tapaturmien kasvu havaittiin tilastoseurannassa jo vuoden aikana. Valistusta sekä tiedottamista asiaan liittyen lisättiin ajan tasaisesti vuoden aikana. Lisäksi työsuojelun toimintaohjelmaan alkavalle toimintakaudelle sisällytettiin juurisyyanalyysin käyttöönotto työsuojeluilmoituksissa sekä tapaturmatutkinnan kehittäminen ja sitä kautta tapaturmien entistä parempi ennalta ehkäisy.

Työtapaturmapoissaolot



Kuvio 11: Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien aiheuttamat poissaolopäivät kuukausittain vuosina 2024-2025.

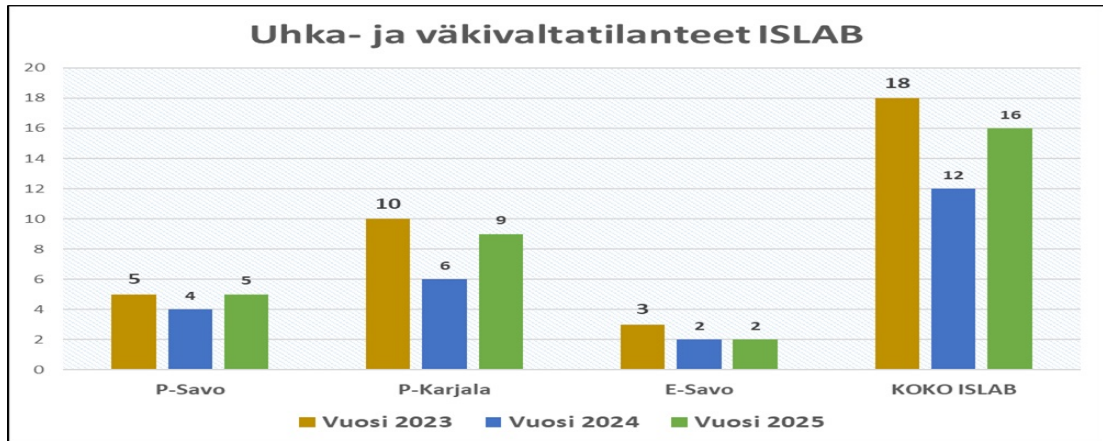
ISLABissa seuraamme verikontaktiriskitapaturmien määrää osana tapaturmatilastoja. Vuonna 2025 veri-/eritekontaktitapaturmia ilmoitettiin yhteensä 33, joista neulanpistosta johtui 19 tapaturmaa. Taustatekijöinä oli mm. potilaan/asiakkaan liikkuminen. Osa tapaturmista tapahtui neulan turvamekanismin asettamisen yhteydessä näytteenoton jälkeen. Asiasta tiedotettiin jo vuoden aikana ja näytteenoton osaamisalue järjesti aiheesta kertausperehdytystä. Viimeisen kolmen kuluneen vuoden aikana tehtyjen ilmoitusten perusteella neulanpistotapaturmataajuus on pysynyt edelleen erittäin matalana. Vuonna 2023 taajuus oli 1,4 tapaturmaa 100 000 otettua näytettä kohti, vuonna 2025 1,5 ja vuonna 2025 1,8. Suhdeluvun nousun syynä on osittain näytteenottomäärien lasku.



Kuvio 12: Ilmoitetut veri-/eritetartuntariskitapaturmat ISLABissa vuosina 2023–2025

Osana työsuojeluilmoittamista keräämme ISLABissa tietoa työssä tapahtuneista uhka- ja väkivaltatilanteista. Yhtenä kehityskohteena vuosille 2024–2025 oli yksintyöskentelyn turvaaminen ja työväkivallan ehkäisy. Vuoden 2025 aikana tehtyjen ilmoitusten perusteella uhka- ja väkivaltatilanteita kuten asiakkaan/potilaan taholta tapahtunutta sanallista uhkailua, lyömistä, potkimista ja muuta väkivallan uhkaa, kohdataan onneksi vähän. Vaikka näytteenottomäärään suhteutettuna luku on erittäin pieni, jatkamme edelleen työtä asian parissa koulutusten ja tiedottamisen

avulla. Vuonna 2025 päivitimme työpaikkaväkivallan hallintaa koskevan toimintaohjeen, ja ISLABissa on työpaikkaväkivallan 0-toleranssi.



Kuvio 13: Ilmoitetut uhka- ja väkivaltatilanteet ISLABissa vuosina 2023-2025.

4. OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

4.1 Koulutustyöryhmä

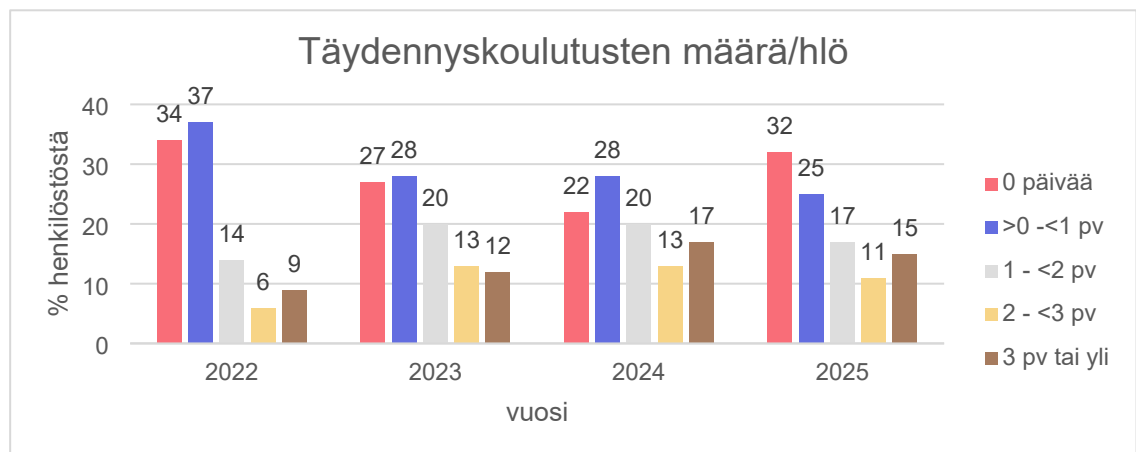
Vuoden 2025 loppuun asti ISLABissa toimi koulutustyöryhmä, jonka tehtävänä oli ISLAB-tasoisien koulutussuunnitelman valmistelu sekä koulutustoiminnan suunnittelu ja koordinointi. Koulutustyöryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana 7 kertaa. Koulutustoiminnasta tiedotettiin koko henkilöstöä aktiivisesti.

4.2 Koulutussuunnitelma ja koulutustoiminta

Vuoden 2025 sisäisten koulutusten koulutussuunnitelma sisälsi osaamisalueiden ja linjajohdon tekemien esitysten ja henkilöstön koulutustarpeiden perusteella suunnitellut organisaation yleiset tavoitteet ja osaamisen kehittämisen painopisteet sekä koulutukset. ISLABin seminaarisarjan luennot jaettiin koulutusyhteistyön merkeissä HUS Diagnostiikkakeskuksen ja Nordlabin henkilöstölle. Vastavuoroisesti osallistuimme HUS Diagnostiikkakeskuksen järjestämiin seminaareihin.

Vuonna 2025 koulutussuunnitelmaan kirjatusta koulutuksista pystyttiin toteuttamaan 82 %. Koulutustilaisuuksista (57 kpl) annetun palautteen keskiarvo oli 4,7 asteikolla 1-6, mikä kertoo tilaisuuksien olleen onnistuneita ja tavoitteen mukaisia. ISLABin yhteinen koulutuspäivä järjestettiin tavoitteen mukaisesti 9.5.2025 Mikkelissä. Päivään osallistui 95 ISLABilaista. Päivä oli onnistunut palautekeskiarvon ollessa 4,9 asteikolla 1–6 (tavoite 4,5).

Sisäisten koulutusten lisäksi henkilöstö osallistui ulkoiseen täydennyskoulutukseen omien osaamisen hallinnan järjestelmän kirjattujen tavoitteidensa mukaisesti. Täydennyskoulutukseen osallistui 68 % henkilöstöstä, mikä jäi hiukan alle tavoitteen (80%). Sisäisiin täydennyskoulutuksiin osallistuminen oli tästä 56 %, mikä jäi hiukan alle tavoitteen (70%). 15 % työntekijöistä osallistui täydennyskoulutukseen vähintään 18 tuntia/vuosi (tavoite 30 %). Varsinaisen täydennyskoulutuksen lisäksi osaamista kehitettiin osallistumalla tietoiskuihin eri aiheista sekä alkusammutusharjoituksiin hyvinvointialueiden ohjeistuksen mukaisesti. Näihin oli kirjattu noin 400 osallistumista.



Kuvio 14. Täydennyskoulutukseen osallistumiset/työntekijä. Päivät/työntekijä.

4.3 Perehdytys

ISLABissa perehdytykseen halutaan panostaa, sillä hyvällä perehdytyksellä on vaikutusta osaamisen lisäksi myös työpaikan turvallisuuteen, työn laatuun sekä työhyvinvointiin. Vuonna 2025 ISLABin sähköiseen perehdytysjärjestelmään kirjattiin 1136 valmista perehdytystä ja 567 käynnissä olevaa perehdytystä. Järjestelmien, vierianalytiikan, näytteenoton, mikrobiologisten testien ja toimintajärjestelmän perehdytyksissä on ollut käytössä 64 perehdytysvideota, joita on katsottu noin 1300 kertaa.

4.4 ISMO -oppimisympäristön käyttöönotto

Vuoden 2025 alussa ISLABissa otettiin käyttöön ja jalkautettiin Moodle-pohjainen oppimisympäristö (*ISMO*) perehdytysten ja koulutusten kehittämiseksi.

Oppimisympäristön käyttöönoton tavoitteena on edelleen vakioida perehdytyksiä ja toimia yhtenä perehdytyksen väylänä. Vuoden aikana oppimisympäristöön valmistettiin 32 perehdytyskurssia, jotka sisältävät oppimista tukevia ja osaamisen varmistavia tehtäviä. Perehdytyskursseilta saadun palautteen perusteella kurssit ovat olleet onnistuneita ja perehtymistä tukevia.

Oppimisympäristön tavoitteena on myös täydennyskoulutuksen saavutettavuuden kehittäminen verkkokurssien avulla. Verkkokurssien valmistaminen aloitettiin vuoden 2025 aikana ja sinne tehtiin mm. tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvä verkkokurssi ja paloturvallisuuskurssi. Lisäksi oppimisympäristöön tallennettiin sisäisten koulutusten webinaaritallenteita.

Oppimisympäristön kehittäminen entistä vaikuttavammaksi jatkuu seuraavien vuosien aikana.

5. HOUKUTTELEVA JA HYVINVOIVA OSAAJAYHTEISÖ

5.1 Työterveysyhteistyö

ISLABin työterveyshuoltopalveluita tuottavat Pohjois-Savon ja Etelä-Savon alueella Pihlajalinna ja Pohjois-Karjalan alueella Siun Työterveys. Työterveyshuollon palvelutuottajien kanssa pidettiin säännöllisesti yhteistyöpalavereita, joissa käsiteltiin työterveyshuollon toimintaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelman sisältöä, ISLABin henkilöstön työterveyshuollon toiminnasta antamia asiakaspalautteita sekä muun muassa selkeytettiin ISLABin ja työterveyshuoltotoimijoiden yhteisiä prosesseja.

Työterveysyhteistyön kehittäminen jatkuu päivitettyjen työterveyshuollon toimintasuunnitelmien mukaisesti. Konkreettisen sairauspoissaolojen hallinnan työkaluina ovat korvaavan työn toimintamalli sekä varhaisen tuen toimintamalli.

5.2. Henkilöstöetuudet ja työyhteisöjen työhyvinvointisuunnitelmat

Työkykyä ja -hyvinvointia tuetaan ISLABissa monin keinoin.

Henkilöstöetuina ovat muun muassa:

- Epassi Flexin, joka sisältää kulttuuri- liikunta- ja hyvinvointiedut
- Työterveyshuollonpalvelut
- Taukokahvit ja -teet
- Merkkipäivien, palvelusvuosien ja eläkkeelle jäämisen huomioiminen
- Sisäiset ja ulkoiset koulutukset (mm. kevätkoulutuspäivä)
- Tyhy-toiminta
- Työsuhdepolkupyörä (Työsuhdepyörän verovapaa etu on 100€/kk (1200 €/vuodessa) sopimuskauden loppuun saakka, jos polkupyöräetu on otettu käyttöön 23.4.2025 tai sitä ennen).

ISLAB tasaisen henkilöstöhallinnon kehittämissuunnitelman lisäksi työyhteisöt laativat vuosittaiset työhyvinvointisuunnitelmat, joihin kirjataan yhdessä henkilöstön kanssa oman työyksikön kehittämiseen, hyvinvointiin ja yhteistyöhön liittyviä asioita.

5.2 Henkilöstön palkitseminen

ISLABin henkilöstön palkitsemisohjelma otettiin käyttöön 1.1.2025 alkaen. Palkitsemisen kokonaisuus sisältää aineellisen ja aineettoman palkitsemisen elementit sekä henkilöstöetuudet. Palkitsemisohjelmaan varatut määrärahat on sisällytetty osaksi talousarviota ja määrärahojen käyttöä seurattiin osana henkilöstön kehittämissuunnitelman raportointia. Palkitsemisen kokonaisuuteen sisältyvistä määrärahoista eniten hyödynnettiin tyhy-rahaa; käytetyn rahan mukaisesti laskennallisesti hieman yli 400 työntekijää osallistui ISLABin tyhy-toimintaan vuoden 2025 aikana.

Palkitsemisohjelman mukaisia kertapalkkioita myönnettiin yhteensä 3600 euroa (11 ISLABilaiselle).

ISLABin henkilöstön palkitsemisohjelma huomioi myös aineettoman palkitsemisen mahdollisuudet. Hyvinvointiyhtymässä halutaan julkisestikin huomioida ISLABin onnistujia – esityksiä perusteluineen voi tehdä kuka tahansa ISLABilainen ja johtoryhmän vahvistamissa valinnoissa otetaan huomioon esimerkiksi onnistumiset, asenne, työilmapiirin edistäminen sekä asiakas- ja muu palaute. Osana maaliskuun 2025 strategista henkilöstöteemaa järjestettiin sisäisesti *Puhu hyvää selän takana* -kampanja, jossa kerättiin henkilöstöltä ilmiantoja ISLABin arjen sankareista – positiivista palautetta toisista ISLABilaisista, toimialueesta ja ammattiryhmästä riippumatta. Ensimmäinen laatuaan ollut kampanja keräsi huikeat 80 ilmiantoa ja ne julkaistiin sisäisesti intrassa henkilöstön iloksi. Kampanjassa saatujen arjen sankareiden ilmiantojen sekä esihenkilöiden esitysten pohjalta ISLABissa valittiin

myös ensimmäiset vuoden onnistujat, yhteensä 10 ISLABilaista, jotka julkistettiin ja palkittiin koko ISLABin yhteisessä vuotuisessa koulutuspäivässä toukokuussa 2025.

5.3 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on esihenkilön ja työntekijän välillä käytävä keskustelu, jossa tarkastellaan työntekijän edelliselle vuodelle asetettujen tavoitteiden toteutumista, osaamisen kehittämistä, työn sisältöä sekä työntekoon, työyhteisöön ja esihenkilötyöhön liittyviä asioita. Kehityskeskustelu dokumentoidaan osaamisen hallinnan järjestelmään. Vuoden 2025 kehityskeskustelujen käyntiaste oli 64 %:a. Käyntiasetetta saatiin nostettua edellisestä vuodesta, mutta edelleen kehityskeskusteluiden pitämisessä on parannettavaa. Kehityskeskustelujen käyntiastetta pyritään edelleen nostamaan ja tukemaan kehityskeskustelua lomakkeen uudistamisen avulla.

5.4 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien edistämiseksi on ISLABissa tehty paljon töitä ja muutettu toimintatapoja, mutta viimeisimpien henkilöstökyselyjen tulosten perusteella työtä on vielä tehtävänä. Vuoden 2025 aikana toteutettiin 3 krt henkilöstökokemus eNPS kysely sekä marras-joulukuun vaihteessa laaja hyvinvointikysely KEVAN työnantajaportaalien kautta.

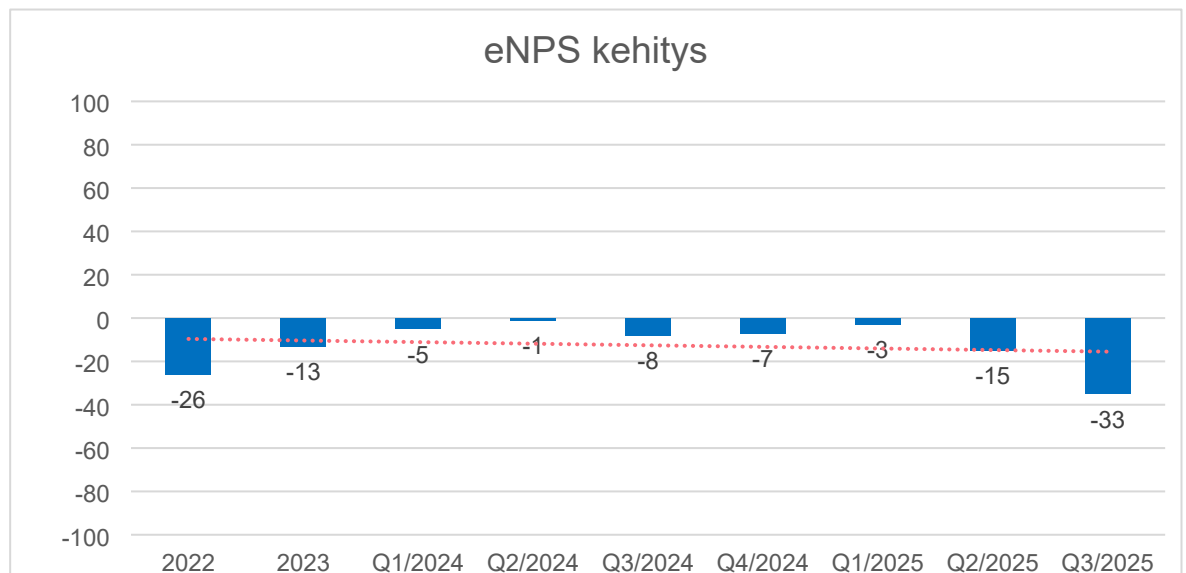
Henkilöstön tiedonsaanti tärkeistä ajankohtaisista asioista pyritään varmistamaan intratiedottamisen, kuukausittaisen Hetki yhdessä -henkilöstötilaisuuden sekä työyksiköiden viikkopalaverien kautta. Esihenkilöille ja muille työnantajan edustajille järjestetään lisäksi kuukausittain Ajankohtaiset yhteiset asiat -tilaisuus, jossa esitellään ja käydään keskustelua mm. ajankohtaisista asioista.

Keskeinen henkilöstön vaikutuskanava on aloitetoiminnan kanava sähköisessä Laatuportti-järjestelmässä. Vuoden 2025 aikana Laatuporttiin jätettiin 118 aloitetta,

joista oli käsitelty 74 % vuoden loppuun mennessä. Aloitteiden käsittelyä saatiin tehostettua tavoitteen mukaisesti. Edelleen kehittämistoimena on parantaa aloitteentekijän tiedonsaantia aloitteen käsittelyn ja mahdollisten jatkotoimien osalta.

5.6 Henkilöstökokemus

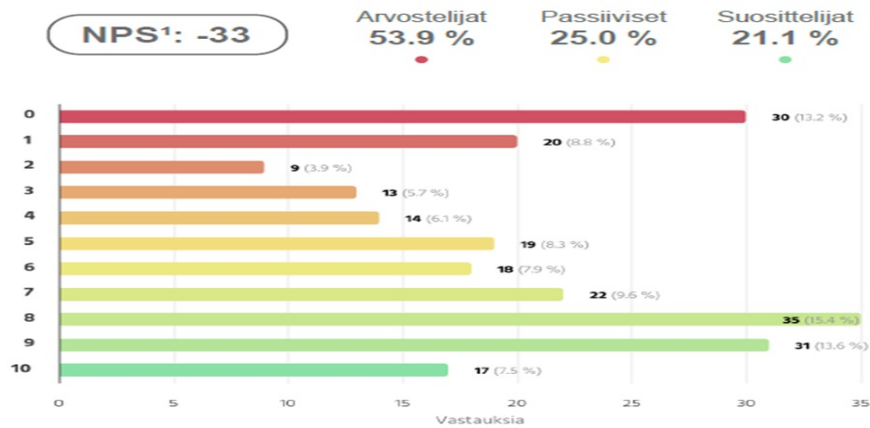
Toiminnalliset muutokset ja niiden vaikutukset heijastuivat negatiivisesti henkilöstökyselyiden vastauksiin. Erityisesti Q3/2025 eNPS kyselyn tuloksissa heijastui päätökset analytiikan toimintojen keskittämisistä. Henkilöstön suositteluindeksin tavoitetta (eNPS >20) vuodelle 2025 ei saavutettu. Vuodelle 2026 eNPS kysely on uudistumassa, jotta tuloksia voitaisiin hyödyntää entistä paremmin henkilöstökokemuksen kehittämiseen. Lisäksi vastausprosentin kasvattaminen on kehittämiskohteena sekä kyselyiden tulosten entistä parempi hyödyntäminen ja erityisesti viestintä siitä, mitä teemme/olemme tehneet kyselyiden tulosten perusteella.



Kuvio 15: Henkilöstön suositteluindeksin (eNPS) kehitys

Kuinka todennäköisesti suosittelisit ISLABia työpaikkana asteikolla 0-10?

228 vastaajaa • Keskiarvo 5.35



Kuvio 16: Arvosanan 0-10 jakautuminen eNPS kyselyssä Q3/2025.

HUOM! vastausprosentti n. 42 %.

5.7 Urapolkumallin luominen

Vuonna 2025 ISLABiin valmisteltiin strategisen tavoitteen mukaisesti ISLAB-tasoinen urapolkumalli. Valmistelun tueksi perustettiin moniammatillinen yhteistoiminnallinen työryhmä, jossa oli mukana pääluottamusedustajien ohella kiinnostuksensa ilmaissutta henkilöstöä, esihenkilöitä ja johtoa sekä henkilöstöpalveluiden asiantuntijavalmistelijat. Työryhmätyöskentelyn avulla koottiin kirjallinen kuvaus tämän hetkisestä tilanteesta; sisäisistä uralla etenemisen, suuntautumisen ja erikoistumisen mahdollisuuksista sekä esitykset kehittämiselle lähitulevaisuudessa. Urapolkumallista laadittiin myös graafinen kuvaus.