

Me siunsotelaiset 2025



POHJOIS-KARJALAN
HYVINVOINTIALUE

Henkilöstöjohtajan terveiset

Vuosi 2025 oli Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle - Siun sotelle monella tavalla merkityksellinen. Toimimme ympäristössä, jossa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarve kasvaa, väestö ikääntyy ja taloudelliset reunaehdot kiristyvät. Vaikka monet asiat ovat muutoksessa, tehtävämme on säilynyt muuttumattomana: turvaamme pohjoiskarjalaisille sosiaali-, terveys-, pelastus- sekä ympäristöterveyden palvelut. Tätä tehtävää toteutimme vuoden 2025 lopussa yhteensä 8029 siunsotelaisen voimin.

Henkilöstökertomuksen teema **ylpeästi siunsotelainen** kuvaa tunnetta siitä, että teemme merkityksellistä työtä, joka vaikuttaa suoraan pohjoiskarjalaisten hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Henkilöstö on tärkein voimavaramme ja tavoitteenamme on, että Siun sote on työpaikka, jossa jokainen voi tehdä työnsä hyvin, kehittyä ammattilaisena ja kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Haluan kiittää jokaista siunsotelaista kuluneesta vuodesta. Yhdessä tehden olemme saavuttaneet paljon ja voimme katsoa tulevaisuuteen luottavaisin mielin. Yhdessä olemme osoittaneet, että myös muutosten keskellä voimme rakentaa tulevaisuutta.

Ystävällisin terveisin,
Pirjo Manninen henkilöstöjohtaja

A portrait of Pirjo Manninen, the HR Director, is shown on the right side of the page. She is a woman with short, light-colored hair, wearing glasses, a black top, and a patterned scarf. The Siun logo, a large white stylized 'S' followed by the word 'Siun' in a script font, is overlaid on the bottom right of the image.

Siun

Miksi teemme sitä mitä teemme?

*Hyvää elämää ja elämäniloa
Pohjois-Karjalassa:
tukea, turvaa ja hyvinvointia*

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen – Siun soten olemassaololla on tärkeä tarkoitus, joka yhdistää kaikkia meitä siunsotelaisia. Teemme työtä pohjoiskarjalaisten terveyden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden eteen, jotta Pohjois-Karjalassa olisi elämäniloa ja hyvä elää. Toimintamme tarkoitus on voimavaramme ja muistuttaa työarjessamme siitä, miten suuri vaikutus meidän jokaisen työpanoksella on kaikille pohjoiskarjalaisille.





Me siunsotelaiset 2025

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEISET 2-3

SIUNSOTELAISET TUNNUSLUKUINA 5

Yhdessä tehden vaikuttavimmat palvelut ...	6
Henkilöstön tunnusluvut.....	7
Henkilötyövuodet	8
Henkilöstön ikärakenne	9
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.....	10
Työkykyperäiset poissaolot.....	11
Koulutuspäivät	12
Henkilöstökulut.....	13

KATSAUS VUOTEEN 2025 14

Yhteistoimintaneuvottelut talouden sopeuttamiseksi	15
Henkilöstökyselyn tulokset	16
Tuloksellista työkykyjohtamista	17
Onnistumisia rekrytoinneissa.....	18

SAAVUTUKSIA VUODELTA 2025 19

Hyvän mielen työpaikka®- merkki	20
Pitkäjänteisellä lääkäreiden koulutustyöllä tuloksia	21
Kotiutustiimin ja urapolkumallin kehittäminen palkittiin.....	22
Nouseva tähti -tunnustus siunsotelaiselle	23
Ansiokasta työtä lasten, nuorten ja perheiden parissa	24
Vuoden kouluttajia kaksin kappalein.....	25



Siunsotelaiset tunnuslukuina

Yhdessä tehden vaikuttavimmat palvelut ...	6
Henkilöstön tunnusluvut.....	7
Henkilötyövuodet	8
Henkilöstön ikärakenne	9
Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.....	10
Työkykyperäiset poissaolot.....	11
Koulutuspäivät	12
Henkilöstökulut.....	13



Yhdessä tehden vaikuttavimmat palvelut

Henkilöstö on Siun soten tärkein voimavara ja siunsotelaiset mahdollistavat omalla työpanoksellaan hyvinvointialuestrategiassa määritellyn päämäärän – yhdessä tehden vaikuttavimmat palvelut Pohjois-Karjalan alueelle. Vuoden 2025 aikana Siun soten palveluja käytti yhteensä 143 034 henkilöä. Suoritteita, eli yksittäisiä palvelutapahtumia kertyi vuoden mittaan 3 137 461 kappaletta ja hoitopäiviä 959 096.

Asiakaslähtöisyys on yksi Siun soten strategisista arvoista ja sen toteutumista arvioidaan keräämällä asiakaskokemustietoa eri lähteistä. Keskeinen mittari on nettosuosittelevuus eli NPS, joka kertoo, kuinka suuri osa asiakkaista suosittelisi Siun soten palveluja muille. Mitä korkeampi lukema on, sitä useampi asiakas kertoo suosittlevansa Siun soten palveluja. NPS-lukema vuodelle 2025 oli 77, eli siunsotelaiset voivat olla ylpeitä tuottamastaan asiakaspalvelukokemuksesta.

NPS 77

**Nettosuositteluindeksi NPS:n
heikoin mahdollinen tulos on -100
ja paras mahdollinen tulos on +100.**

Henkilöstön tunnusluvut

Henkilöstömäärä

8029

joista vakituisia noin 87 %

Toteutuneet
henkilötyövuodet
(HTV2)

7352

Työkykyperäiset
poissaolot
/ HTV2

20,7

Vakituisen
henkilöstön
lähtövaihtuvuus

6,9 %

Henkilöstön
keski-ikä

44,8

vuotta

Naisia

83 %

Miehiä

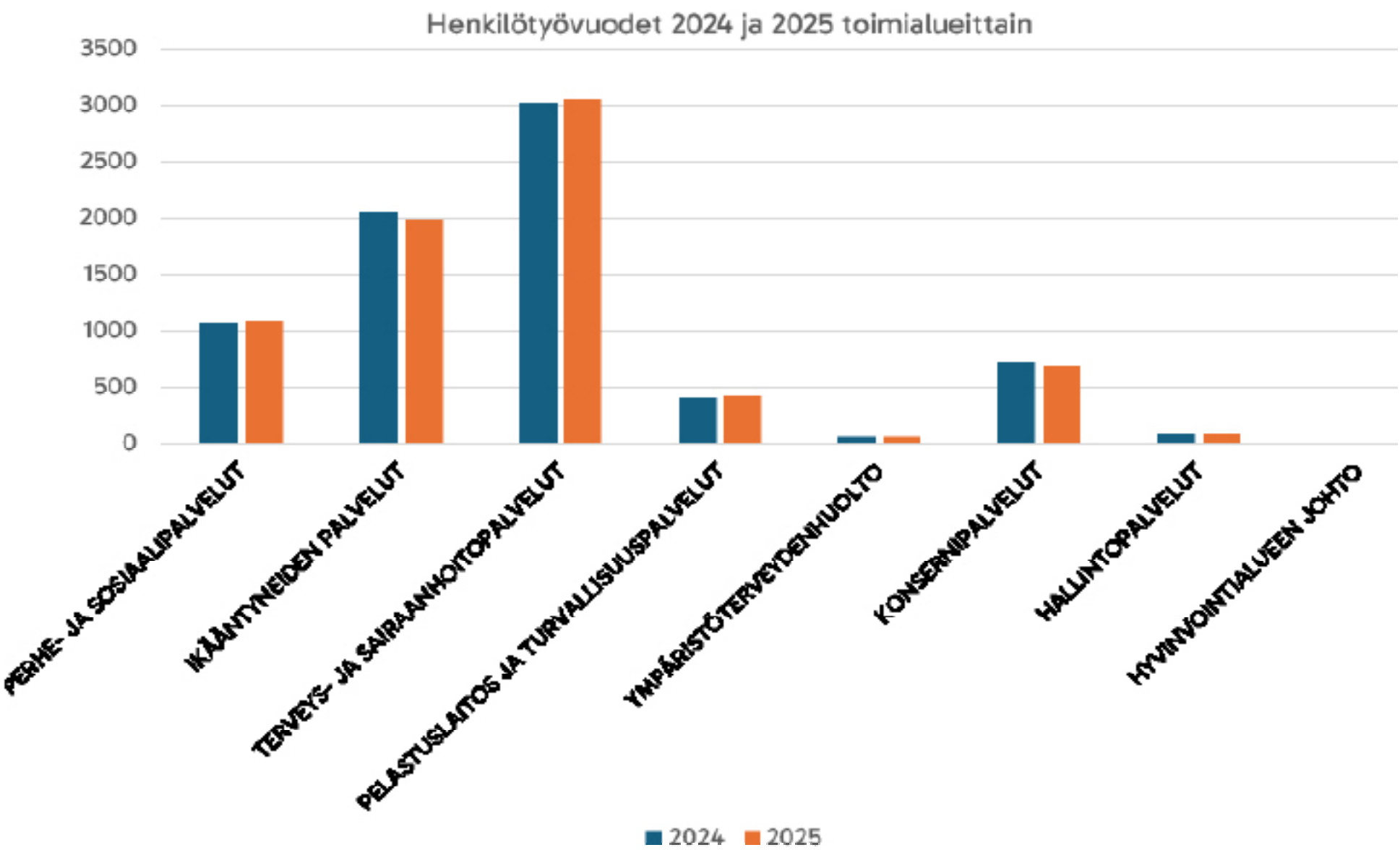
17 %

Osa-aikaisia

16 %

Henkilötyövuodet

Meitä siunsotelaisia oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 8 029, joista 6 981 henkilöä työskenteli vakituksessa palvelussuhteessa. Henkilötyövuosia (HTV2) kertyi 7 352, mikä on noin 43 henkilötyövuotta vähemmän verrattuna vuoteen 2024. HTV2 on KT:n (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat) suosittama työpanosta mittaava tunnusluku, jossa henkilön palkallinen työssäoloaika muutetaan työpanokseksi työaikaprosentin suhteessa. Henkilötyövuosien jakautuminen eri toimialueiden välille on nähtävillä alla olevassa kuvassa.

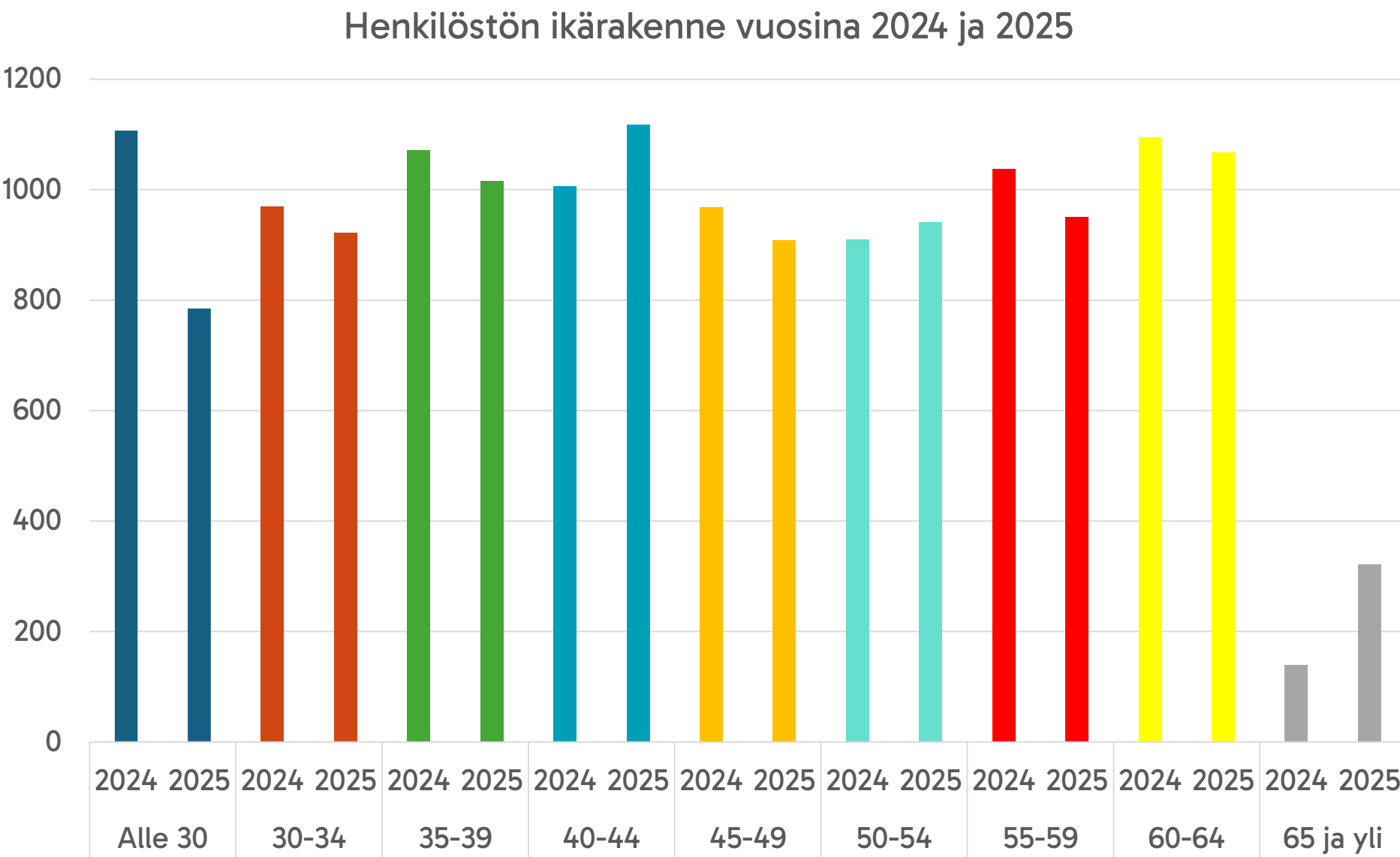


Siun soten kulisseissa työskentelee joukko tarkkoja ja tunnollisia ammattilaisia, joiden työpanos mahdollistaa turvallisen potilashoidon jokaisena päivänä. Ilman välinehuoltajia asiakkaita ja potilaita ei pystyttäisi hoitamaan.

Lue lisää Leenasta ja Annukasta: Välinehuoltajat: Arjan sankarit kulisseissa

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä vuonna 2025 oli noin 44,8 vuotta. Hyvinvointialueellamme henkilöstön ikäjakauma on hyvin laaja, mikä mahdollistaa erilaisen osaamisen, näkökulmien ja kokemusten yhdistämisen. Eläkeiän kynnyksellä olevien määrä on suhteellisen suuri ja tästä syystä tarve uusille osaajille on myös jatkossa. Henkilöstöstämme 83 % on naisia ja 17 % miehiä. Alla oleva taulukko esittää henkilöstömme ikärakenteen vuosina 2024 ja 2025.

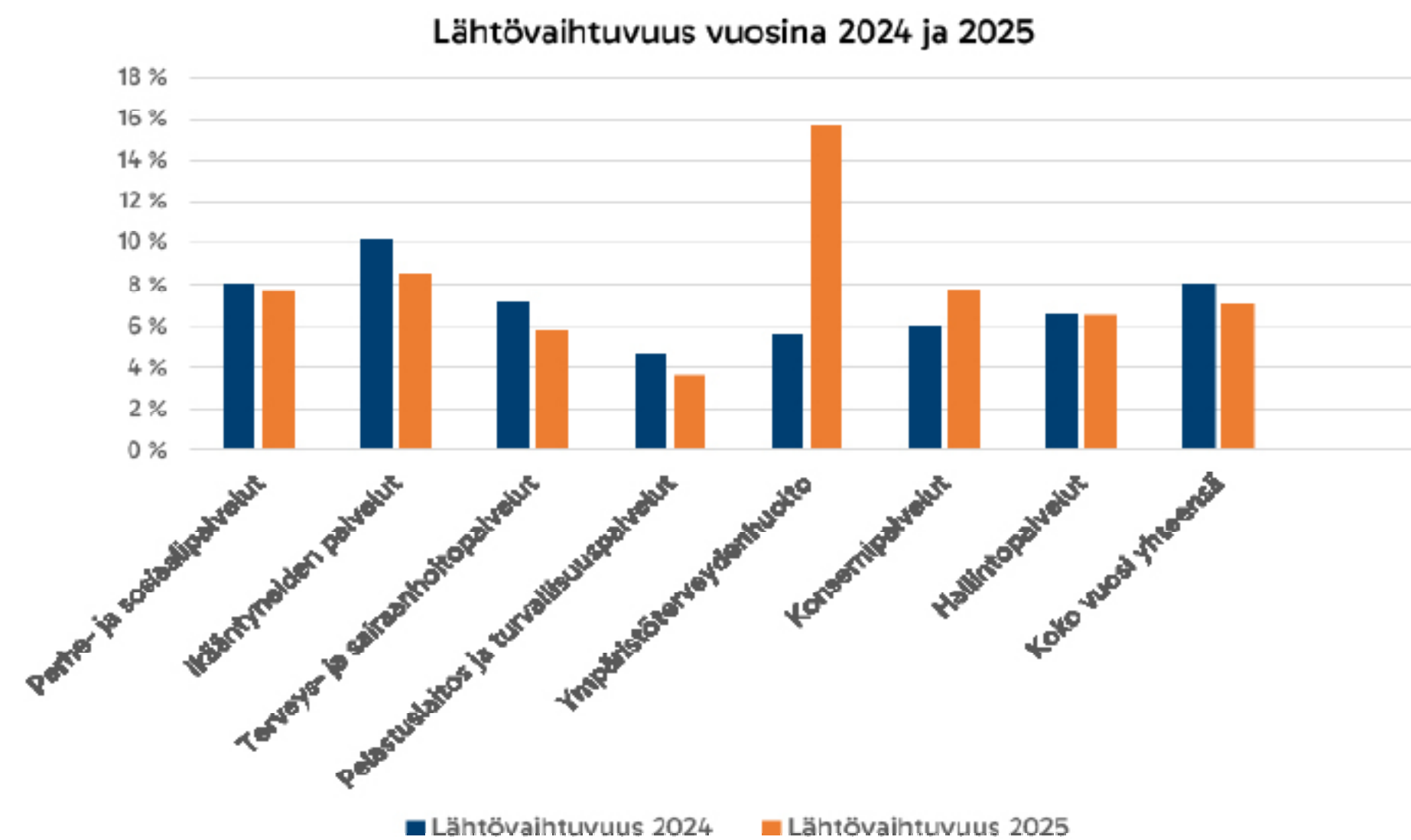


"Kypsemmällä iällä opiskelin lähihoitajaksi ja myöhemmin sosionomiksi. Voin hyödyntää kaikkea oppimaani nykyisessä työssäni. Se tekee minusta ylpeästi siunsotelaisen. Lisäksi minulla tosi hyvät työkaverit. Ihailen heitä! He ovat niin taitavia ja päteviä. Vaikka olen jo kuusikymppinen, opin heiltä koko ajan uutta. Se on rikkaus," kertoo työ- ja päivätoiminnanohjaaja Niina Laine.

Lue lisää Niinasta: Työ, joka tuntuu rakkaudelta

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana päättyi yhteensä 478 vakituista palvelussuhdetta, joista eläkkeelle jääneiden osuus oli 210 henkilöä. Lähtövaihtuvuusprosentiksi muodostui 6,9 % ja ilman eläkkeelle jääneitä 3,8 %. Vuoden 2025 strategisena tavoitteena oli, että vaihtuvuus ilman eläköityneitä olisi alle 6 % ja näin ollen tavoite saavutettiin.



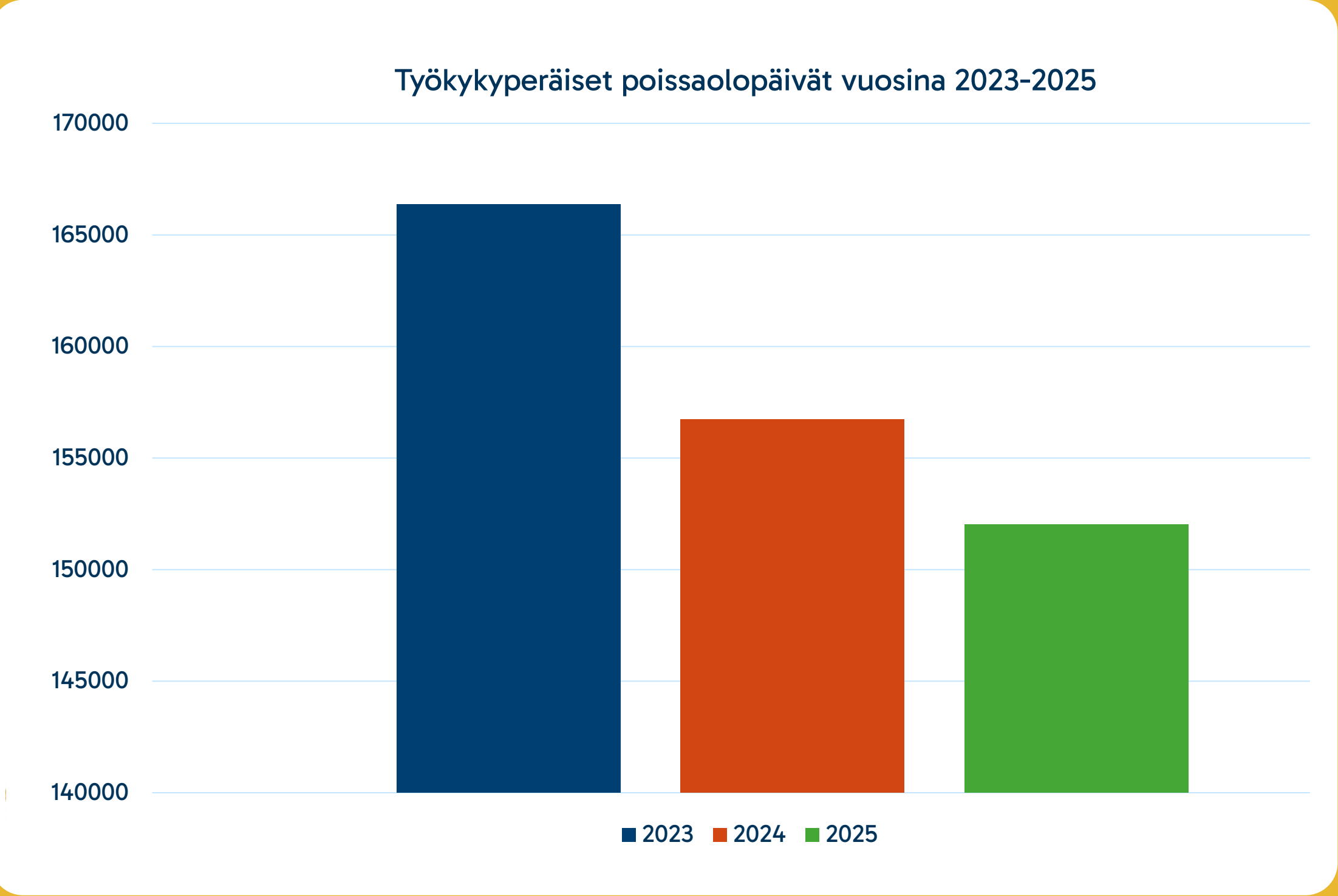
Perhepalvelujen palvelupäällikkö Sonja Hartikainen on tehnyt koko työuransa Pohjois-Karjalassa ja nimenomaan saman työnantajan palveluksessa, Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella – Siun sotessa ja sen edeltäjissä. "Annan varmasti enemmän kuin sata prosenttia työlleni ja väitän olevani joustava ja uskollinen työntekijä, mutta olen myös kokenut niin, että työnantaja on sitä samaa."

Lue lisää Sonjasta: ["Parasta työssäni on ilmapiiri"](#)

Työkykyperäiset poissaolot

Vuonna 2025 työkykyperäisiä poissaoloja kertyi yhteensä 152 023 kalenteripäivää, mikä on noin 3 % vähemmän kuin vuonna 2024 (156 727 kalenteripäivää). Myönteinen kehitys on jatkunut jo pidempään, sillä vuonna 2023 työkykyperäisiä poissaoloja oli 166 380 kalenteripäivää. Vuosien 2023–2025 aikana poissaolot ovat näin ollen vähentyneet huomattavasti.

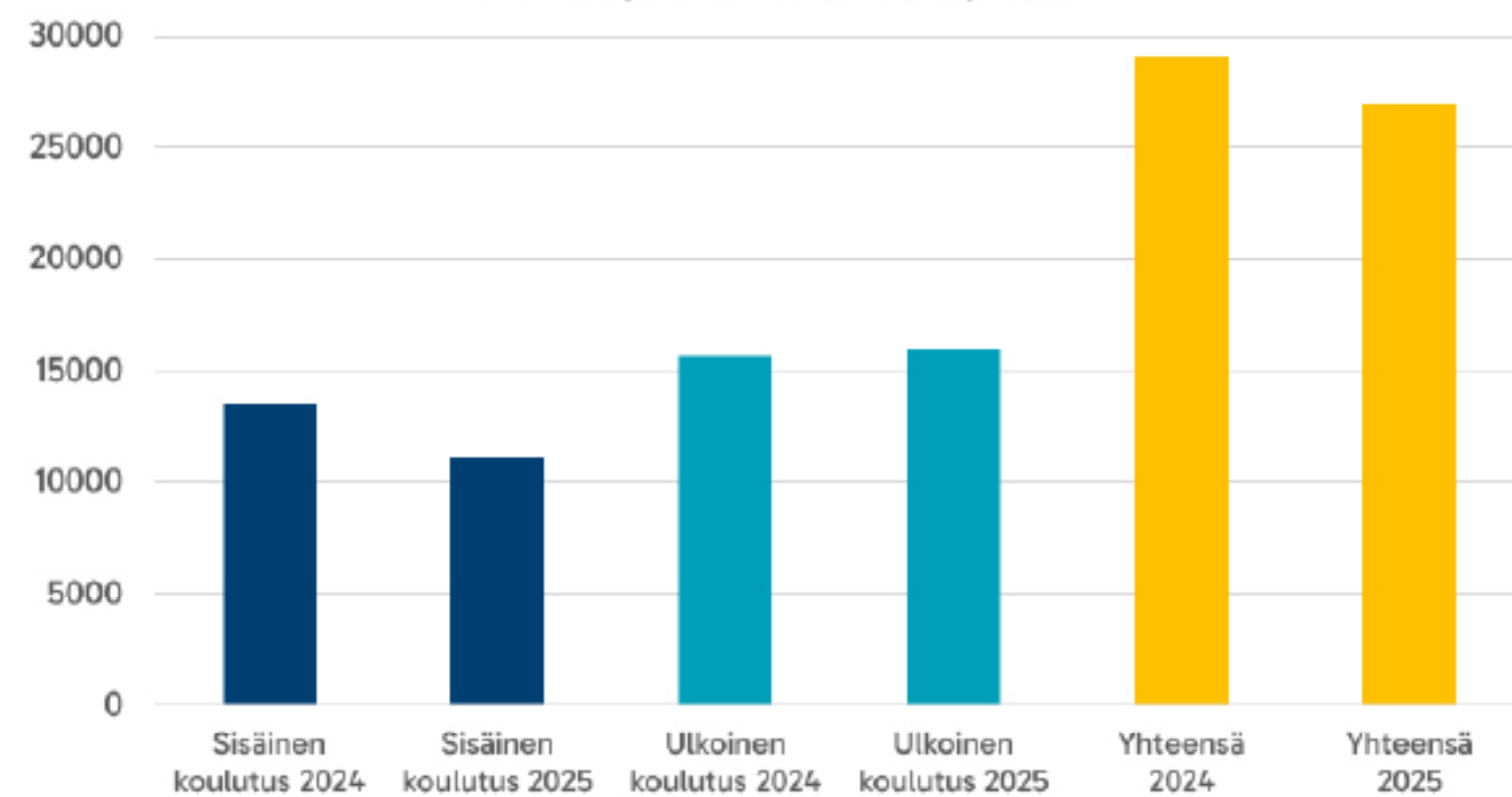
Kehityssuunnan taustalla on työkykyjohtamisen systemaattinen kehittäminen, joka perustuu esihenkilöiden, työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen ammattilaisten pitkäjänteiseen yhteistyöhön. Työkykyperäisiin poissaoloihin lasketaan kalenteripäivinä sairauspoissaolot, kuntoutustuet sekä tapaturmista aiheutuvat poissaolot.



Koulutuspäivät

Vuonna 2025 koulutuspäiviä kertyi yhteensä 26 959 päivää, joista 11 064 oli sisäistä koulutusta ja 15 895 ulkoista koulutusta. Vastaavasti vuonna 2024 koulutuspäiviä oli yhteensä 28 997 päivää, joista sisäistä koulutusta 13 404 ja ulkoista koulutusta 15 593 päivää. Vuonna 2025 koulutukseen osallistui yhteensä 8058 henkilöä, kun vastaava luku vuonna 2024 oli 9252. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

Koulutuspäivät vuosina 2024 ja 2025



Kiteen sote-keskuksessa työskentelee kolme hoitajaa, joiden intohimo elvytyskoulutukseen ja kehittämiseen on luonut vahvan osaamiskulttuurin yksikön sisälle. Sairaanhoitajat Merja Reinikainen ja Mari Immonen sekä lähihoitaja Esko Kähkönen muodostavat koulutustiimin Hätätilapotilaan tunnistaminen ja elvytys -koulutuskokonaisuudessa Kiteen sote-keskuksessa.

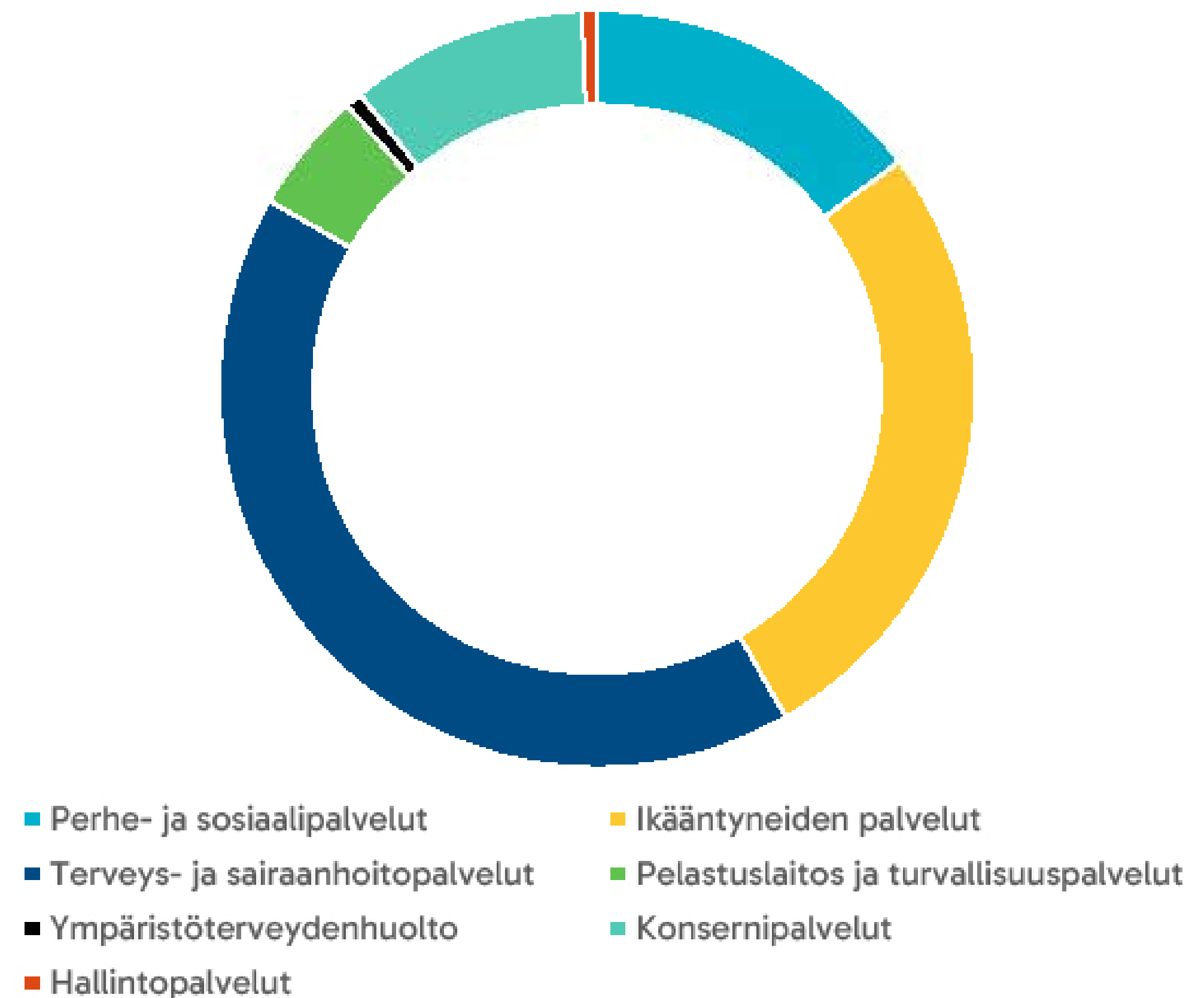
Lue lisää: [Elvytysosaamista koko yksikölle](#)



Henkilöstökulut

Henkilöstökulumme vuonna 2025 olivat 474,5 miljoonaa euroa. Sopimusaloittain tarkasteltuna suurin osa henkilöstökuluista kohdistuu SOTE-sopimuksen alaisuuteen kuuluvaan henkilöstöön. Vuoden 2025 aikana palkkoihin kohdistui 2,5 %:n yleiskorotus, sekä lisäksi useita muita palkkauksen kehittämiseen ja yhtenäistämiseen liittyviä korotuksia. Kokonaisuutena henkilöstökulut toteutuivat lähes muutetun talousarvion suuruusina.

Henkilöstömäärä vakituiset 31.12.2025



Katsaus vuoteen 2025

Yhteistoimintaneuvottelut talouden sopeuttamiseksi	15
Henkilöstökyselyn tulokset	16
Tuloksellista työkykyjohtamista	17
Onnistumisia rekrytoinneissa.....	18



Kun arki Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen – Siun soten yksiköissä on kiireistä, resurssisuunnittelijat ovat näkyvämpiä taustavaikuttajia, jotka varmistavat omalta osaltaan, että kaikki sujuu. Siun sotessa resurssisuunnittelijat Miia Mäkelä ja Paula Tuononen kertovat, miksi heidän työnsä on merkityksellistä ja mikä tekee siitä niin palkitsevaa.

Lue lisää: Oikea osaaja oikeassa paikassa oikeaan aikaan

Yhteistoiminta- neuvottelut talouden sopeuttamiseksi

Vuosi 2025 sisälsi myös muutoksia ja epävarmuutta, kun Siun sotessa käytiin useat yhteistoimintaneuvottelut talouden sopeuttamiseksi. Alkuvuonna neuvotteluissa haettiin 30 miljoonan euron säästöjä sekä toteutettiin toiminnan uudelleenjärjestelyjä. Lisäksi ikääntyneiden asumispalveluissa suunnitellut muutokset edellyttivät täydentäviä yhteistoimintaneuvotteluja. Syksyllä talousarviovalmistelu vuosille 2026–2029 ja alavireisenä jatkunut talouskehitys johtivat kolmansiin yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa tavoitteena oli 20 miljoonan euron säästöt.

Yhteistoimintaneuvottelujen myötä luovuttiin vapaa-ajan tapaturmavakuutuksesta ja rajattiin muita henkilöstöetuja vuosilta 2025 ja 2026. Toiminnalliset järjestelyt aiheuttivat henkilöstövaikutuksia noin 465 henkilötyövuoteen. Järjestelyt saatiin pääosin toteutettua uudelleensijoittamalla henkilöstöä ja jättämällä avoimia tehtäviä sekä virkoja täyttämättä. Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena noin 40 palvelussuhdetta päädyttiin irtisanomaan.



Henkilöstökyselyn tulokset

Siun sotessa otettiin vuoden 2025 alusta alkaen käyttöön uusi henkilöstökysely, joka toteutettiin maalis-, kesä-, syys- ja joulukuussa. Henkilöstökyselyssä kartoitettiin siunsontelaiden kokemuksia johtamisesta, oppimisesta ja kehittymisestä, työstä, työhyvinvoinnista sekä omasta työyhteisöstä. Siunsontelaisista yhteensä 82 % vastasi kyselyyn vuoden aikana.

Työnantajan suositteluhaluus eli eNPS-luku oli koko vuoden osalta 3. Oman työyhteisön suositteluhaluutta kuvaava eNPS-luku oli puolestaan 30. Mitä suurempi eNPS-luku on sitä todennäköisemmin vastaajat suosittelevat työnantajansa tai työyhteisöään muille. Tulos voi olla mitä vain -100 ja +100 väliltä. Oman työyhteisön suositteluhaluuteen voimme olla tyytyväisiä, kun taas työnantajan suositteluhaluus kuvautuu kehittämiskohteena.

Henkilöstötuottavuusindeksi eli HTI oli koko vuoden osalta 56. HTI kuvaa henkilöstön motivaation, osaamisen sekä työkyvyn ja työolosuhteiden tasoa. Korkea henkilöstötuottavuusindeksi näkyy organisaatiossa esimerkiksi parempana palvelun laatuna, vähentyneinä sairauspoissaoloina ja parempana työilmapiirinä. HTI voi olla mitä vain väliltä 0–100. Yritysten ja julkisen sektorin keskimääräinen HTI on 49, joten voimme olla tyytyväisiä tulokseemme.

90 %

kokee,
että oma
osaaminen ja
ammattitaito
vastaavat
työtehtäviä

91 %

kertoo
pystyvänsä
käyttämään
omia
vahvuuksia
työssään

92 %

tietää,
mitä
työltä
odotetaan

“Oon kokenut, että mua on tuettu mun opiskeluissa ja että on yritetty löytää mulle aina se paras homma. Täällä otetaan yksilölliset vahvuudet huomioon, ja se on musta tärkeää. Ehdottomasti näen itseni täällä viiden vuoden päästä. En mä tätä vaihtais mihinkään. En ikinä suostu lähtemään pois,” toteaa pelastaja-ensihoitaja Joonas ‘Jonesi’ Katajamäki.

Lue lisää: [“Tää on mun paras ammatti”](#)

Tuloksellista työkykyjohtamista

Meillä Siun sotessa työkykyjohtamista kehitetään aktiivisesti. Työkykyjohtamisen tukena hyödynnämme esimerkiksi varhaisen välittämisen mallia sekä sairauspoissaolojen hallintamallia, joiden tavoitteena on tunnistaa työkykyyn liittyvät haasteet ajoissa ja löytää niihin ratkaisuja yhdessä työntekijän kanssa.

Työkyvyn tukemisessa hyödynnämme myös korvaavan työn mallia, jossa työntekijälle tarjotaan mahdollisuutta kevennettyihin tehtäviin sairauspoissaolon sijaan. Korvaavasta työstä sovitaan yhdessä työntekijän kanssa ja tehtävät räätälöidään työntekijän terveydentila huomioiden. Vuonna 2023 korvaavaa työtä tehtiin 3124 päivää, ja vuonna 2024 yhteensä 3765 päivää. Vuonna 2025 korvaavan työn määrä kasvoi noin 76 % ollen yhteensä 6623 päivää. Kasvu kertoo siitä, että työtä pystytään muokkaamaan entistä useammin työntekijän työkyvyn mukaiseksi sairauspoissaolon sijaan.

Palveluesihenkilö Mikko Teräksen johtamisfilosofia kiteytyy yksinkertaiseen periaatteeseen: ihmiset ensin. Hän uskoo, että työntekijöiden hyvinvointi on kaiken perusta. " Jos työntekijät eivät voi hyvin, ei voi kukaan muukaan."

Lue lisää: [Hyvää arkea Tohmajärvellä](#)



Onnistumisia rekrytoinneissa

Avoimiin työpaikkoihimme tulleiden hakemusten määrä lisääntyi vuoden 2025 aikana ja nollahakujen määrä vuoteen 2024 verrattuna laski 54 %. Esimerkiksi haastavien rekrytointien, kuten lääkäreiden nollahakujen määrä puolittui ja sosiaalityöntekijöiden osalta nollahakuja ei ollut lainkaan vuonna 2025.

Vuonna 2025 lääkärirekrytoinnin kokonaismäärät olivat edellisvuotta maltillisemmat, mutta lääkäreiden kesärekrytointi näyttäytyi myönteisenä erityisesti perusterveydenhuollon osalta. Lääkärirekrytoinnit siirtyivät keväällä 2025 kokonaisuudessaan omaksi toiminnaksemme ja samanaikaisesti lääkärirekrytoinnissa kokeiltiin uusia kanavia, kuten EVAL-sovellusta.

”Meillä hakemuksia ei käsittele mikään kone, vaan oikea ihminen. Joka ikinen avoin hakemus kulkee meidän rekrytointisuunnittelijoiden käsien kautta,” toteaa rekrytointisuunnittelija Outi Tuononen. Lue lisää: [Rekrytoija näkee potentiaalin](#)



Saavutuksia vuodelta 2025

SAAVUTUKSIA VUODELTA 2025	19
Hyvän mielen työpaikka®- merkki.....	20
Pitkäjänteisellä lääkäreiden koulutustyöllä tuloksia.....	21
Kotiutustiimin ja urapolkumallin kehittäminen palkittiin...	22
Nouseva tähti -tunnustus siunsotelaiselle.....	23
Ansiokasta työtä lasten, nuorten ja perheiden parissa.....	24
Vuoden kouluttajia kaksin kappalein.....	25



Hyvän mielen työpaikka® -merkki

Meille myönnettiin jälleen Hyvän mielen työpaikka -merkki, joka on osoitus työpaikan sitoutumisesta henkilöstönsä mielenterveyden tukemiseen. Merkin myöntäjä on MIELI Suomen Mielenterveys ry.

Merkki kertoo pitkäjänteisestä työstä henkilöstön työhyvinvoinnin, mielenterveyden ja työkyvyn tukemiseksi. Merkin myöntämisperusteina oli muun muassa esihenkilöiden työkykyjohtamisen vahvistaminen.

Työilmapiirin parantaminen entisestään on ollut sairaanhoitaja Piia Kirjavaiselle tärkeä kehittämiskohde. Hän on halunnut tuoda lisää välittämistä, naurua ja avoimuutta jokaiseen päivään. Piian mukaan Rantapihassa saa nauraa ja juuri niin pitääkin. "Miksi työnteko ei saisi olla hauskaa? Tykkään tästä työstä. En muuten tekisi. Olen ylpeä osaamisestani ja siitä, mitä teen." Lue lisää: "Miksi työ ei saisi olla hauskaa?"



Pitkäjänteisellä lääkäreiden koulutustyöllä tuloksia

Pitkäjänteinen ja järjestelmällinen työskentelymme lääkäreiden koulutusmahdollisuuksien edistämiseksi on osoittautunut onnistuneeksi.

Tammikuussa Nuorten Lääkärien Yhdistys julkisti koulutuspaikkakyselyn tulokset, ja Siun soten perusterveydenhuollon palvelut kokonaisuudessaan sai kyselyssä viisi tähteä. Lisäksi Niinivaaran terveysasema sai Viiden tähden koulutuspaikka -palkinnon. Saimme myös Suomen Medisiinariliitto ry:n jakamat kuusi tunnustusta kandiystävällisyydestä. Nämä saavutukset ovat työyksiköissä työskentelevien siunsotelaisten yhteistyön tulos.

 Lue lisää: [Pitkäjänteinen työ lääkäreiden koulutustyössä on alkanut tuottaa tuloksia](#)



Kotiutustiimin ja urapolkumallin kehittäminen palkittiin

Siunsotelaiset saivat Tärkeissä töissä -gaalassa palkinnot kotiutustiimin ja urapolkumallin kehittämisestä. Kotiutustiimi perustettiin sujuvoittamaan ikääntyneiden asiakkaiden turvallista kotiutumista ja kotihoidon palvelujen käynnistämistä. Urapolkumalli toimii perustana erilaisille urapoluille auttaen hahmottamaan, millaisia organisaation tarjoamia vaihtoehtoja on edetä työuralla ja mitä askelia tarvitaan omien uratavoitteiden saavuttamiseksi. Tärkeissä töissä -gaala on Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen järjestämä tapahtuma, jossa palkitaan hyvinvointialueiden ja kunta-alan innostavimpia kehittämistekoja.

👉 Lue lisää: [Siun sote palkittiin kotiutustiimin ja urapolkumallin kehittämisessä](#)



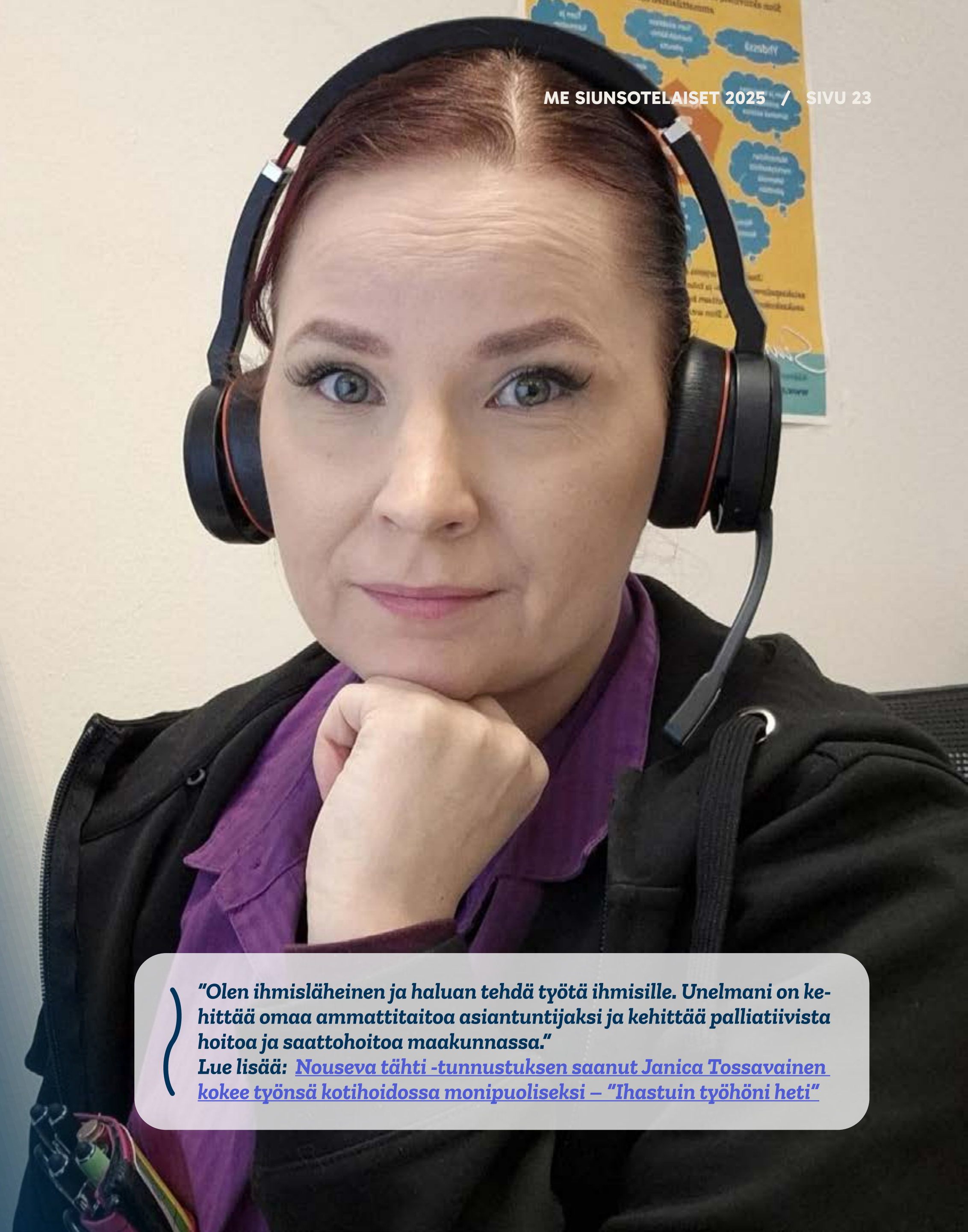
Nouseva tähti -tunnustus siunsotelaiselle

Sairaanhoitajamme Janica Tossavainen sai valtakunnallista tunnustusta työstään kotihoidon sairaanhoitajana, kun Suomen Sairaanhoitajat palkitsi Tossavaisen Nouseva tähti -tunnustuksella. Tunnuksella nostetaan esiin sairaanhoitajia, joiden valmistumisesta on kulunut 1–3 vuotta ja sen tarkoituksena on kannustaa urakehitykseen sekä hoitotyön kehittämiseen.

Sairaanhoitaja Janica Tossavainen valmistui sairaanhoitajaksi vuonna 2023 ja on siitä lähtien työskennellyt Ilomantsin kotihoidossa. ”Opiskeluaikana tulin harjoitteluun Ilomantsin kotihoitoon ja ihastuin työhön heti,” Tossavainen toteaa.

”Olen ihmisläheinen ja haluan tehdä työtä ihmisille. Unelmani on kehittää omaa ammattitaitoa asiantuntijaksi ja kehittää palliatiivista hoitoa ja saattohoitoa maakunnassa.”

Lue lisää: [Nouseva tähti -tunnustuksen saanut Janica Tossavainen kokee työnsä kotihoidossa monipuoliseksi – ”Thastuin työhöni heti”](#)

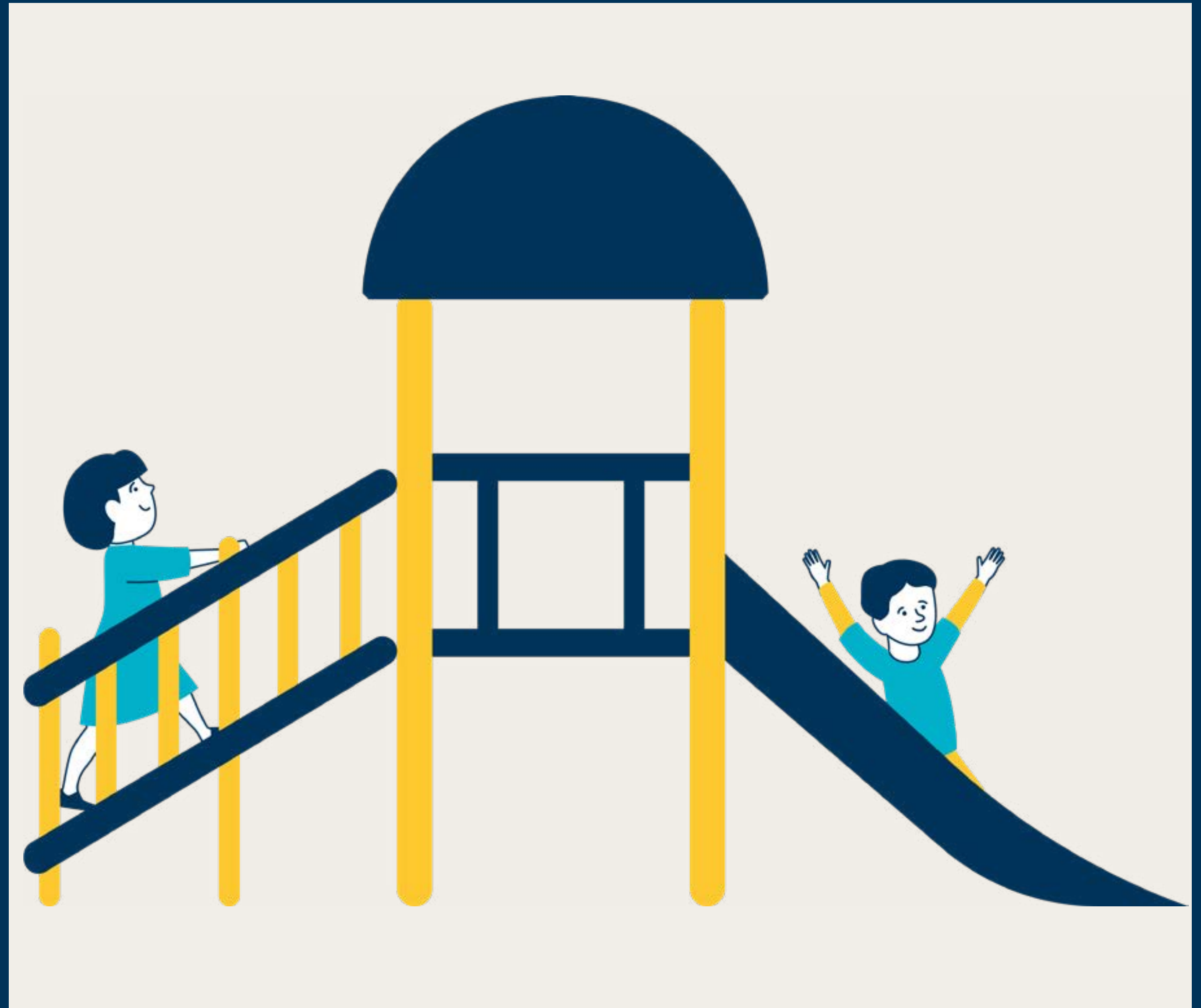


Ansiokasta työtä lasten, nuorten ja perheiden parissa

Pohjois-Karjalan perhekeskuksen maakunnallinen ohjausryhmä jakoi tunnustukset lasten, nuorten ja perheiden kanssa toimiville ammattilaisille esimerkillisestä työstä. Perhekeskustunnustuksilla kiitetään lasten, nuorten ja perheiden parissa toimivia ammattilaisia siitä, että he kulkevat perheiden rinnalla sekä tukevat lasten oikeutta tulla kuulluksi ja nähdyksi. Siunostelaisista tunnustuksen sai Miia Riikonen.

Miia Riikonen työskentelee Siun soten lapsiperheiden palvelutarpeen arviointiyksikössä ja tekee esimerkillistä yhteistyötä niin perheiden kuin muiden ammattilaisten kanssa. Riikonen on aina valmis auttamaan toisia ja hän on toiminut merkittävänä sillanrakentajana esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalvelujen ja sivistystoimen välillä. Riikosen perhekeskushenkinen työote vahvistaa yhteistyötä perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

➤ Lue lisää: [Lasten, nuorten ja perheiden parissa työskenteleviä ammattilaisia muistettiin perhekeskustunnustuksilla](#)



Vuoden kouluttajia kaksin kappalein

Siunsotelaiset äänestivät Siun soten vuoden kouluttajaa historian ensimmäisen kerran. Vuoden 2025 kouluttajapalkinnon saivat ensihoitomestari Tero Laakkonen Pohjois-Karjalan pelastuslaitokselta sekä erityisasiantuntija Maiju Kallio sosiaalipalveluista. Erityismaininnan sai ohjaaja Miika Miljuhin lapsiperhepalveluista.

Vuoden kouluttajaksi äänestetty ensihoitomestari Tero Laakkonen on aloittanut vuonna 2025 ensihoidon tietotunnit. Lisäksi hän on ollut aktiivinen simulaatiokouluttaja sekä osallistunut myös kansallisiin simulaatiokouluttajien arviointeihin.

Sosiaalihuollon kirjaaminen ei ole vain tekninen velvollisuus tai lakitekstiä noudattava rutiini, vaan osa asiakkaan oikeusturvaa, palveluiden laatua ja koko organisaation tiedolla johtamista. Tätä kokonaisuutta kehittää vuoden kouluttaja, erityisasiantuntija Maiju Kallio, jonka työssä yhdistyvät vahva sosiaalityön substanssi, kehittämisote ja kyky tehdä vaativasta asiasta ymmärrettävää.

Miika Miljuhin sai erityismaininnan, kun Siun sote palkitsi vuoden kouluttajia. Miika on tuonut osallistavan ja innostavan tavan muun muassa puheeksiottamiseen pelillistämisen avulla. Hän on verkostoitunut pelikasvatuksen ammattilainen, jota hän tuo luontevasti osaksi päivätyötään. Hän puhuttelee asiakkaita modernilla työotteella ja kouluttaa tähän niin vertaisiaan, mutta myös muita siunsotelaisia useissa eri koulutustilaisuuksissa.

Kun Pohjois-Karjalan hyvinvointialue - Siun sote palkitsi kaksi vuoden kouluttajaa, yksi tunnustuksista osui ensihoitomestari Tero Laakkoselle. "En koe, että tunnustus kuuluu minulle yksin. Meillä on hyvin motivoitunut kouluttajaporukka, ja yhdessä on saatu aikaan sellaista, mitä kukaan ei olisi yksin tehnyt."
Lue lisää: Vuoden kouluttaja rakentaa osaamista yhdessä

Hyvää elämää ja elämäniloa Pohjois-Karjalassa

TUKEA ♥ TURVAA ♥ HYVINVOINTIA



POHJOIS-KARJALAN
HYVINVOINTIALUE

YHTEISTYÖTOIMIKUNTA 30.4.2026
HENKILÖSTÖJAOSTO 13.5.2026