


A large, stylized number '2023' is the central focus. The numbers are white with a dark green outline. The interior of the numbers is filled with a pattern of small, colorful confetti-like shapes in shades of orange, teal, and black. The background is a solid dark green color.

Sarastia Oy henkilöstötilinpäätös
1.1.2023–31.12.2023

Sarastia



Sarastia-konsernin henkilöstö vuonna 2023

Sarastia-konserni on Suomen suurin julkisomisteinen talous- ja henkilöstöhallinnon palveluita omistaja-asiakkailleen tarjoava yritys. Konserniin kuuluvat Sarastia Oy, Tempore Henkilöstöpalvelut Oy (ent. Sarastia Rekry Oy), Onvire Oy ja Revire Perintä Oy (ent. Suomen Kuntaperintä Oy).

Tarjoamme asiakkaille

- Talous- ja henkilöstöpalveluita
- Ohjelmistopalveluita
- Hankintapalveluita
- Sijais- ja rekryointipalveluita
- Perintäpalveluita

Työllistämme noin 800 asiantuntijaa ja välitämme sijaishenkilöstöä noin 3 miljoonaa tuntia. Suurin osa asiantuntijoista on kokoaikaisia, pysyvässä työsuhteessa olevia talous-, henkilöstö- ja ICT-alan ammattilaisia. Digitalisaation ja väestön ikääntymisen sekä työelämän ja -urien muuttumisen osalta olemme samanlaisessa murroksessa kuin moni muukin tiedon tuottaja ja käsittelijä. Hoiva-alalla pääosin toimivan sijaisvälityksen edellä mainittuihin muutostekijöihin voidaan vielä lisätä ilmiönä työvoimapula.

Raportti kattaa palveluhenkilöstön

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n ja Onvire Oy:n osalta raportissa esitetään oman henkilöstön eli ns. palveluhenkilöstön tiedot. Välitetyn henkilöstön eli keikkatyöntekijöiden osalta tässä raportissa esitetään erillinen kooste keskeisistä tiedoista.

Sarastia

Konsernin työsuhderakenne

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

Sarastia-konsernin henkilöstömäärä on ollut kasvussa ja vuoden 2022 osalta kasvua selittää erityisesti hyvinvointialueiden aloitukseen liittyvät projektit sekä jatkuviin palveluihin varautuminen. Poikkeuksen henkilöstömäärän kehityksessä muodostaa Onvire Oy, jossa toteutettiin loppuvuodesta 2022 liiketoimintakauppa, jossa myytiin talous- ja henkilöstöpalveluiden liiketoiminta, missä kaupassa siirtyi henkilöstöä vastaanottavalle taholle.

Konsernin henkilöstömäärä kääntyi laskuun 2023 toisella puoliskolla, kun hyvinvointialueiden palvelutuotanto vakiintui ja tämän lisäksi jouduttiin sopeuttamaan liiketoimintaa poistuvien asiakkaiden sekä toimintojen uudelleenjärjestelyjen seurauksena.

Konsernin henkilöstöllä on erityyppisiä työsuhteita johtuen työtehtävistä ja työn luonteesta. Pääsääntöisesti työsuhteissa pyritään kokoaikaiseen pysyvään työllistämiseen ja määräaikaista työsuhteita käytetään ainoastaan perustellusta syystä, kuten esimerkiksi erilaisissa sijaisjärjestelyissä, tilapäisessä työvoiman tarpeessa tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Tehtävien luonteesta riippuen osa työsuhteista voidaan solmia osa-aikaisiksi. Osa-aikaisen työn taustalla voi myös olla työntekijän oma pyyntö ja tarpeet, kuten osittainen perhevapaa tai opintovapaa. Ennen uusien työntekijöiden palkkaamista arvioidaan aina mahdollisuudet tarjota kyseistä työtä osa-aikaisille työsopimuslain mukaisen lisätyöntarjoamisvelvollisuuden puitteissa.

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n ja Onvire Oy:n välillä on myös jaettuja työsuhteita neljän henkilön kohdalla.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------|------|------|
| Henkilöstömäärä 31.12., lkm | | | |
| Sarastia | 740 | 889 | 816 |
| Tempore | 71 | 66 | 53 |
| Onvire | 13 | 15 | 24 |
| Revire | 38 | 25 | 23 |
| Vakituiset työntekijät 31.12., % | | | |
| Sarastia | 97 | 92 | 93 |
| Tempore | 80 | 85 | 85 |
| Onvire | 75 | 73 | 63 |
| Revire | 97 | 100 | 96 |
| Määräaikaiset työntekijät 31.12., % | | | |
| Sarastia | 3 | 8 | 7 |
| Tempore | 20 | 15 | 15 |
| Onvire | 25 | 27 | 37 |
| Revire | 3 | 0 | 4 |
| Osa-aikaiset työntekijät 31.12., lkm | | | |
| Sarastia | 48 | 67 | - |
| Tempore | 9 | 8 | - |
| Onvire | 0 | 6 | - |
| Revire | 1 | 0 | - |

Vuokratyöntekijöiden käyttö

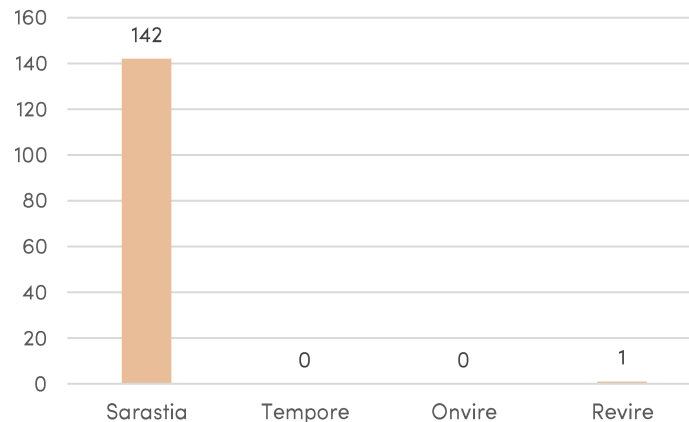
Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- **Vuokratyöntekijöiden käyttö**
- **Järjestäytymisoikeus**
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätö](#)

Pääasiassa konsernissa työskentelee omaa henkilöstöä. Vuokratyöntekijöitä tai ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää tilanteissa, joissa on kiireellinen ja /tai lyhytaikainen resurssitarve tai työtehtävissä, joita vakiintuneen käytännön mukaisesti omat työntekijät eivät tee. Lisäksi vuokratyöntekijöitä voidaan käyttää tilanteissa, joissa työntekijällä pitäisi olla sellaista osaamista ja kokemusta, mitä omalla henkilöstöllä ei ole ja mitä ei ole mahdollista siinä hetkessä rekrytoida ulkopuolelta. Tai tilanteissa, joissa kokeillaan uutta toimintamallia, eikä päätöstä lopullisesta työntekijätarpeesta ole vielä tehty.

Sarastia Oy:n vuokratun työvoiman käyttö vastaa noin 5 henkilötyövuoden panosta. Revire Perintä Oy:n osalta panos on noin 2 henkilötyövuotta.

Vuokrattu työvoima, t€



Järjestäytymisoikeus

Työntekijöiden järjestäytymisvapaus on keskeinen hyvinvointiyhteiskunnan tunnusmerkki. Sarastia-konserni kunnioittaa henkilöstönsä oikeutta järjestäytyä. Emme näe järjestäytymisvapauden tai kollektiivisen neuvotteluoikeuden olevan uhattuna toiminnassamme.

Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- **Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät**
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etättyö](#)

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n ja Onvire Oy:n sijaispalvelussa keikkatyöntekijöiden työsuhde perustuu työntekijän omaan aloitteeseen. Keikkatyöntekijöiden työsuhteiden määräaikaaisuuden peruste on asiakkaiden yksittäisten työstä poissaolevien henkilöiden sijaistamis- tai lisäresurssitarve.

Keikkatyöntekijä voi tehdä töitä oman elämäntilanteensa mukaan sen verran kuin itse haluaa (ylityörajat huomioiden). Keikkatyöntekijä voi myös itse valita soveltuvuutensa mukaan missä Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n tai Onvire Oy:n asiakkaan yksikössä hän työskentelee.

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy

- 14 010 eri keikkatyöntekijää teki keikkoja, yhteensä 2 982 719 tuntia
- 93 % työsuhteista oli kestoltaan 1-3 päivän pituisia.

Onvire Oy

- 2 060 eri keikkatyöntekijää teki keikkoja, yhteensä 285 790 tuntia
- 98 % työsuhteista oli kestoltaan 1-3 päivän pituisia.

Keikkatyöntekijöistä noin 32 % keikkaili vakityönsä ohella, 26 % keikkaili päätyönään, 15 % keikkaili opintojensa ohessa ja noin 7 % keikkatyöntekijöistä oli eläkeläisiä.

Keikkatyöntekijöiden ikärakenteessa suurin henkilöstöryhmä oli vuoden 2023 lopussa 20-29-vuotiaat. Keikkatekijöiden ikähaarukka oli 16-83 vuotta ja keski-ikä 39,5 vuotta.

Kansainvälinen rekrytointi

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n on kilpailuttanut työntekijöiden tuonnin ulkomailta. Työvoimapula hoitoalalla on jatkuvaa ja työperäinen maahanmuutto yksi lisäkeino sijaispalvelun ohella vastata asiakkaiden resurssitarpeisiin.

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n kansainvälisen rekrytoinnin lähtömaana on Filippiinit ja henkilöt, joilla on filippiiniläinen sairaanhoitajakoulutus. Työntekijät sijoittuvat suoraan työsuhtaisiin Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n asiakkaille.

Filippiiniläisen työvoiman maahantuonnissa noudatetaan eettisen rekrytoinnin pelisääntöjä. Työntekijöiden 9 kuukautta kestävä koulutusohjelma lähtömaassa on ilmainen ja oleskelulupaprosessi maksuton.

Vuoden 2023 lopulla valmisteltiin käyttöön otettavaksi työntekijöiden antamat vakuudet siitä, että he eivät ole joutuneet maksamaan rekrytointiprosessista. Dokumentti allekirjoitetaan ennen Suomeen lähtöä sekä Suomeen saavuttua asettautumisen yhteydessä. Dokumentteja on kaksi: toinen Filippiineiltä ensimmäistä kertaa lähteville ja toinen jo ulkomaille töissä oleville filippiiniläisille hoitajille. Maahantulijoille järjestetään myös kotiuttamistoimia kuten 24/7 puhelintuki sekä englanniksi että talongin kielellä.

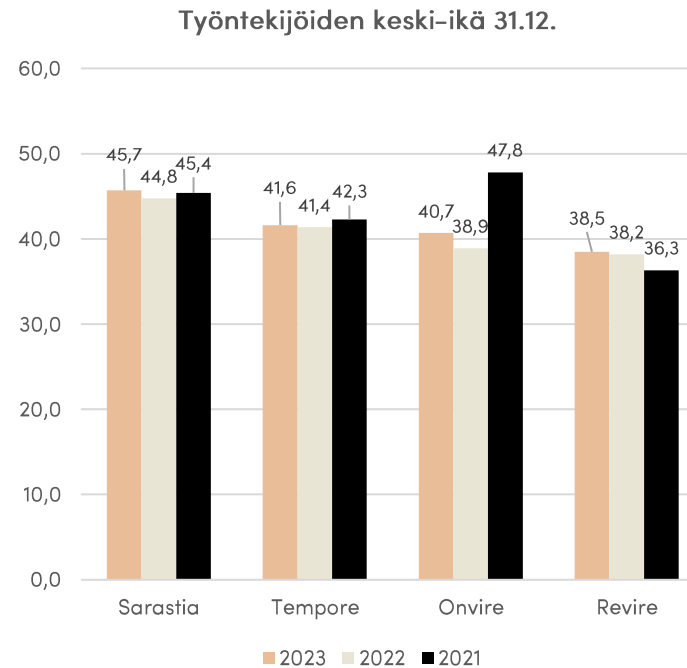
Vuonna 2023 Temporen kautta tuli asiakkaille työsuhteeseen yhteensä 146 henkilöä. Asiakkaat tilasivat vuoden 2023 aikana yhteensä 227 henkilöä ja nämä saapuvat maahan useassa ryhmässä vuoden 2024 aikana.

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- **Henkilöstön ikärakenne**
- **Perhevapaat**
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

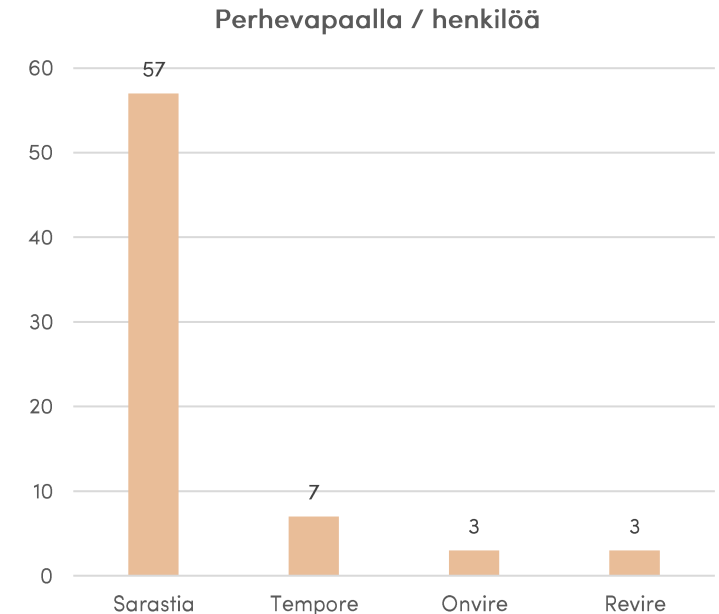
Henkilöstön ikärakenne

Konsernin henkilöstön ikärakenne on muuttunut jonkin verran uusien rekrytointien myötä ja keski-ikä on ollut pääsääntöisesti laskusuunnassa. Onvire Oy:n kohdalla muutos on merkittävä johtuen loppuvuodesta 2022 toteutetusta liiketoimintakaupasta.



Perhevapaat

Työntekijämme ovat oikeutettuja työsopimuslain ja Avaintes:n mukaisiin perhevapaisiin.



Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- **Henkilöstön vaihtuvuus**
- **Eläkkeet**
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

Henkilöstön vaihtuvuus

Uuden henkilöstön rekrytointitarve Sarastia-konsernissa arvioidaan aina erikseen esimerkiksi työntekijän lähtiessä. Henkilöstömäärää ei ole tarkoitus kasvattaa pysyvästi. Rekrytoinneissa on kuitenkin tunnistettu joitakin erityisosajien rekrytointitarpeita esim. ICT-alalta. Liikkeenluovutuksissa Sarastialle tuli vuonna 2023 yhteensä 23 henkilöä.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|------|------|------|
| Uudet vakituiset | | | |
| Sarastia | 95 | 221 | 149 |
| Tempore | 0 | 1 | 8 |
| Onvire | 0 | 1 | 1 |
| Revire | 14 | 3 | 4 |
| Lähteneet vakituiset | | | |
| Sarastia | 239 | 209 | 125 |
| Tempore | 2 | 5 | 3 |
| Onvire | 1 | 7 | 4 |
| Revire | 0 | 2 | 3 |
| Vakituisen työntekijöiden lähtövaihtuvuus % | | | |
| Sarastia | 33,4 | 26,3 | 16,8 |
| Tempore | 2,8 | 5,4 | 6,3 |
| Onvire | 7,7 | 31,8 | 16,6 |
| Revire | 0,0 | 10,0 | 12,9 |

Eläkkeet

Sarastia-konsernin eläkevakuutusyhtiö on Keva.

Sarastia-konsernissa annettiin uusia eläkemyöntöjä 13 henkilölle vuonna 2023. Näistä työkyvyttömyyseläkkeitä oli 1. Vuoden 2023 aikana ei ole ollut yhtään henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

Keskimääräinen ikä, jolloin jäätiin vanhuuseläkkeelle oli vuonna 2023 oli 64,5 vuotta.

Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- **Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys**
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

Palkitseminen on pääsääntöisesti läpinäkyvää ja yhdenvertaista. Palkitsemisen pelisäännöt ja ohjeistukset ovat esihenkilöiden ohjeistuksissa.

Palkkauksen ja palkitsemisen perustana on työehtosopimuksen vaativuusluokitusten lisäksi yleiskorotukset ja järjestelyerät. Seuraamme aktiivisesti tehtävänkuvia ja alan markkinapalkkoja.

Henkilöstön palkitsemisessa käytettiin Sarastia Oy:ssä vuonna 2023 kertapalkitsemista ja huomionosoituksia enemmän kuin aiemmin. Muissa konsernin yhtiöissä on käytössä tulospalkkiojärjestelmä ja sen osalta ei ole vuoden 2023 aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Johdon lyhyen tähtäimen palkitsemisessa käytetään tuottavuuden, asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden sekä laadun mittareita.

Kokonaispalkitsemista kehitetään läpinäkyvämmäksi, yhdenvertaisemmaksi, motivoivammaksi ja kilpailukykyiseksi ja pyrkimyksenä on ankkuroida se halutun suorituksen aikaansaamiseen. Lyhyen tähtäimen palkitseminen on kiinnitetty tavoiteisiin Sarastia Oy:n johdon, Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n, Onvire Oy:n ja Revire Perintä Oy:n henkilöstön osalta.



Työhyvinvointi

Sisältö

- [Konsernin työsuhterakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- **Työhyvinvointi**
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

Työhyvinvointi on keskeinen osa Sarastia-konsernin strategiaa, ja siihen kuuluvat työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Hyvän johtamisen, työilmapiirin ja työntekijöiden ammattitaidon lisäksi työntekijöiden ja työnantajan välinen yhteistyö on olennaista työhyvinvoinnin edistämisessä. Konsernissa toteutetaan säännöllisesti henkilöstökyselyitä ja seurataan PEI-indeksiä tavoitteena korkea työtyytyväisyys. Lisäksi tarjolla on monipuolisia työhyvinvointipalveluita ja varhaisen tuen malli, jonka avulla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia ja työkykyä varhaisessa vaiheessa tunnistamalla ja käsittelemällä mahdolliset ongelmatilanteet.

Konsernissa toteutetaan säännöllisesti esihenkilön ja työntekijän välisiä keskusteluja, jotka ovat tärkeä työkalu vuorovaikutuksen ylläpitämiseen erityisesti hybridimallilla työskenneltäessä. Esihenkilö voi havaita varhain mahdollisia kuormittumisen merkkejä ja pyrkii ensisijaisesti muokkaamaan työtehtäviä ja työympäristöä työkykyyn sopivaksi. Keinoja työkyvyn ylläpitämiseen ovat muun muassa työjärjestelyt, ergonomian parantaminen ja kuntoutus. Lisäksi virkistystapahtumat tukevat työssä jaksamista ja yhteishenkeä, ja niitä järjestetään yhtiöittäin muutamia kertoja vuodessa.

Sarastiassa, samoin kuin valtakunnallisesti, oli nähtävissä merkittävää nousua mielenterveyspoissaoloissa vuonna 2023. Vuoden aikana Sarastiassa ryhdyttiin kiinnittämään huomiota mielenterveyspoissaolojen vähentämiseen työympäristössämme. Tämä on ollut tärkeä painopistealue, johon olemme sitoutuneet parantaaksemme henkilöstömme hyvinvointia ja tukeaksemme heidän jaksamistaan työssä.

Toimenpiteet, joita olemme toteuttaneet mielenterveyspoissaolojen vähentämiseksi, ovat sisältäneet muun muassa lisättyä tukea työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi sekä koulutusta esihenkilöille mielenterveysasioista. Olemme tiivistäneet yhteistyötä työterveyden kanssa ja kiinnittäneet erityistä huomiota työterveysneuvotteluihin.

Vuoden 2024 alussa saatujen tietojen perusteella, olemme voineet iloksemme todeta, että nämä toimenpiteet ovat alkaneet tuottaa toivottuja tuloksia. Mielenterveyspoissaolot ovat vähentyneet 30% edelliseen vuoteen verrattuna ja sairauspoissaoloprosentti sekä sairauspoissaolopäivät ovat lähteneet merkittävään laskuun.

Vaikka olemme iloisia saavutetuista tuloksista, tiedostamme, että työ hyvinvoinnin parissa on jatkuvaa. Tulemme jatkamaan ponnisteluja henkilöstömme hyvinvoinnin parantamiseksi ja mielenterveyspoissaolojen vähentämiseksi myös tulevana vuosina.

Työterveyshuolto

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- **Työterveyshuolto**
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätö](#)

Sarastia-konsernin työterveyshuollon palveluihin kuuluvat ennaltaehkäisevät ja lakisääteiset palvelut sekä lisäksi sairaanhoidon palvelut sovituin ehdoin. Työterveyshuolto hoidetaan valtakunnallisesti kilpailutuksella valitun palveluntarjoajan kanssa.

Työterveyspalveluja koskevia tavoitteita, työpaikan olosuhteisiin perustuvia tarpeita ja niistä johtuvia toimenpiteitä määritellään tarkemmin vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tehtiin 2023 työpaikkaselvitykset Sarastia Oy:n Hyvinkään, Kajaanin, Kangasalan, Kankaanpään, Lahden ja Porin toimistoille sekä Revire Oy:n Lahden toimistolle.

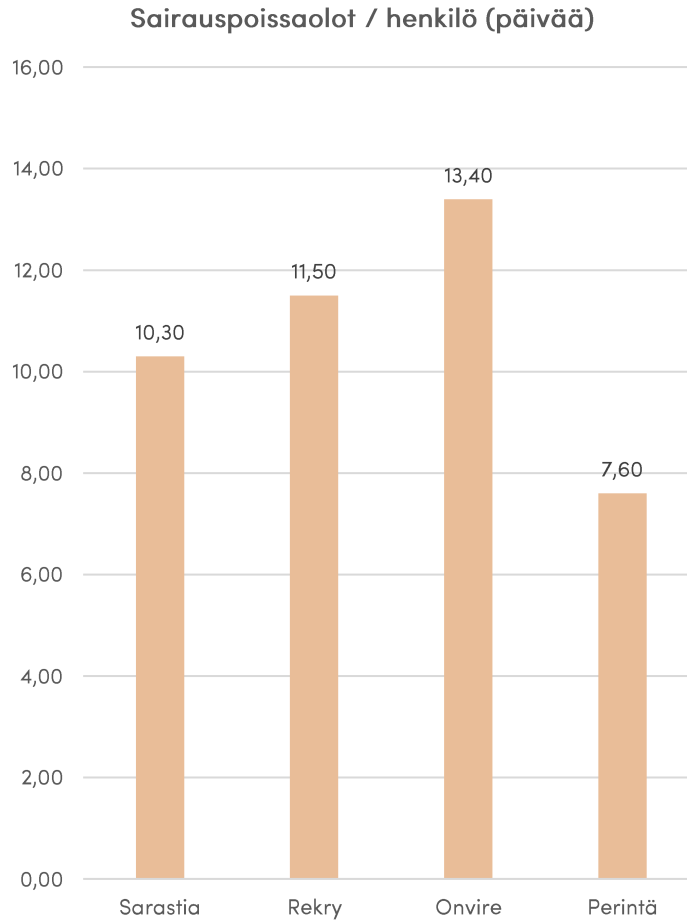
| | 2023 | 2022 | 2021 |
|--|------|------|------|
| Työterveyshuollon kustannukset / työntekijä | | | |
| Sarastia | 845 | 623 | 623 |
| Tempore | 523 | 462 | 513 |
| Onvire | 554 | 331 | 463 |
| Revire | 838 | 465 | 455 |
| Työterveyshuollon kustannukset KLI, % | | | |
| Sarastia | 46 | 45 | 50 |
| Tempore | 48 | 49 | 45 |
| Onvire | 49 | 41 | 50 |
| Revire | 50 | 50 | 53 |
| Työterveyshuollon kustannukset KLII, % | | | |
| Sarastia | 47 | 48 | 45 |
| Tempore | 46 | 46 | 47 |
| Onvire | 41 | 53 | 45 |
| Revire | 46 | 44 | 38 |
| Työterveyshuollon kustannukset ei määritelty, % | | | |
| Sarastia | 7 | 7 | 5 |
| Tempore | 6 | 5 | 8 |
| Onvire | 10 | 6 | 5 |
| Revire | 4 | 6 | 9 |

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- **Sairauspoissaolot**
- **Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit**
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etättyö](#)

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä koko konsernissa vuonna 2023 on 9 984 päivää, kun se vuonna 2022 oli 8 302.



Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit

Sarastia Oy:ssä ja Revire Perintä Oy:ssä on yhteinen työsuojelutoimikunta. Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:ssä ja Onvire Oy:ssä on yhteinen työsuojelu- ja yhteistoimintaneuvottelukunta.

Työsuojelutoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä päämääränä terveellisen ja turvallisen työskentelyn mahdollistava työpaikka.

Työsuojeluorganisaation tehtäviä ovat mm. työpaikan, vaaroja ja haittoja koskevien selvitysten käsittely, työn järjestelyjen ja mitoitusten sekä niiden oleellisten muutosten seuranta, työntekijöille annettavan ohjauksen ja perehdytyksen tarpeen arviointi ja niiden järjestelyt, kehittämistavoitteiden ja -ohjelmien käsittely sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisesta huolehtiminen.

Vuoden 2023 aikana Sarastialla on rekisteröity kuusi työtapaturmaa.

Vuoden 2023 aikana Reviren, Temporen ja Onviren palveluhenkilöstöllä ei ole rekisteröity yhtään työtapaturmaa eikä ammattitautia.

Temporen keikkatyöntekijöillä vuonna 2023 oli 206 rekisteröityä työtapaturmaa ja 4 rekisteröityä ammattitautia. Onviren keikkatyöntekijöillä oli 63 rekisteröityä työtapaturmaa ja ei yhtään rekisteröityä ammattitautia vuonna 2023.

Johtaminen Sarastiassa

Sisältö

- [Konsernin työsuhterakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- **Johtaminen Sarastiassa**
- **Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

Sarastia-konsernissa toimii konsernin johtoryhmä sekä laaja johtoryhmä, jossa on mukana myös henkilöstön edustaja. Työntekijän ja esihenkilön väliset tavoite- ja kehityskeskustelut ovat luottamuksellisia tilaisuuksia, joissa käydään läpi työsuoritusta, vahvuuksia ja kehitystarpeita sekä suunnitellaan yhdessä työntekijän menestymistä ja hyvinvointia tukevia toimenpiteitä. Arviointikeskusteluissa varmistetaan työntekijän osaaminen ja tunnistetaan koulutustarpeita. Lisäksi säännölliset one-to-one -keskustelut ovat tärkeitä työntekijän ja esihenkilön välisen luottamussuhteen ylläpitämisessä ja työssäjaksamisen tukemisessa, erityisesti hybridimallilla työskenneltäessä.

Yhteistoimintaneuvottelukunnan tehtävänä on kehittää yrityksen liiketoimintaa ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon, työolojen parantamiseen ja aseman vahvistamiseen. Tavoitteena on tiivistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä säännöllisillä palavereilla ja viestinnällä. Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitellään muun muassa yrityksen suunnitelmia, taloudellista tilannetta, rekrytointia, virkistystoimintaa ja sosiaalista toimintaa.

Mahdollisessa työvoiman vähentämistarpeessa työnantaja pyrkisi tukemaan työntekijöiden uudelleensijoittumista ja tarjoamaan koulutusta työllistymisen edistämiseksi. Työnantaja tarjoaa myös mahdollisuuden osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen irtisanomisilanteessa. Henkilöstön edustajalla on ollut edustus Sarastia-konsernin laajassa johtoryhmässä vuodesta 2019 alkaen.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Sarastia-konsernissa kohdellaan henkilöstöä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, uskonnosta, kansalaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta tai piirteestä. Myös asiakkaiden työyksiköissä kaikkia Sarastia Rekry Oy:n ja Onvire Oy:n työntekijöitä tulee kohdella tasa-arvoisesti työsuhteen aikana.

Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti rekrytoinneissa, uralla etenemiseen vaikuttavissa asioissa (palkkaus, koulutus, työtehtävät) ja henkilöstön jaksamiseen liittyvissä asioissa.

Koko konsernin henkilöstölle toteutettiin tasa-arvokysely syksyllä 2022. Tasa-arvokysely tehdään joka toinen vuosi. Tasa-arvokysely toteutettiin syksyllä 2023 myös Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:n ja Onvire Oy:n keikkatyöntekijöille.

Sarastia-konsernissa ei hyväksytä minkäänlaista työpaikkakiusaamista, häirintää tai syrjintää. Konsernin ilmapiiri halutaan pitää positiivisena ja toisiaan kannustavana. Toisten väheksymistä ei sallita työkuultuurissamme.

Henkilöstöä kannustetaan siihen, että havaitessaan häirintää tai syrjintää tai kokiessaan itse joutuneensa häirityksi tai syrjityksi, tulee asiasta ilmoittaa omalle esihenkilölle, muulle johdolle tai työsuojelun yhteyshenkilölle. Esihenkilön, johdon tai työsuojelun tietoon tuleviin häirintä- ja syrjintätapauksiin suhtaudutaan vakavasti ja tapauksen osalta ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Osaamiseen panostaminen

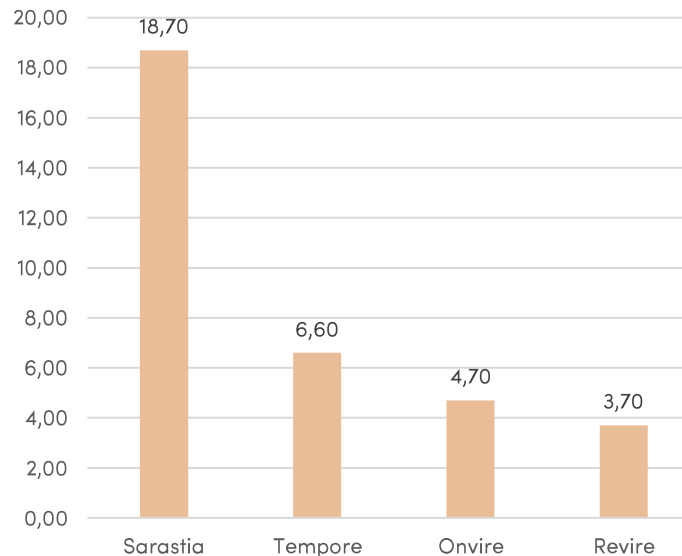
Sisältö

- [Konsernin työsuhterakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- **Osaamiseen panostaminen**
- [Joustavat työaikamuodot sekä etätyö](#)

Sarastia-konsernin osaamisen hallinnan tavoitteena on nostaa työntekijöiden osaamisen tasoa, varmistaa sen tehokas hyödyntäminen ja sitoa kehittäminen strategiaan päämääriin. Osaamisen kehittämisessä painotetaan työssä tapahtuvaa oppimista ja yhteistyötä muiden kanssa. Konserni tarjoaa esihenkilöille säännöllisiä koulutuksellisia tapaamisia ja koko henkilöstölle Eduhouse+ -verkkokoulutuspalvelun, jota voi hyödyntää joustavasti työ- ja vapaa-ajalla.

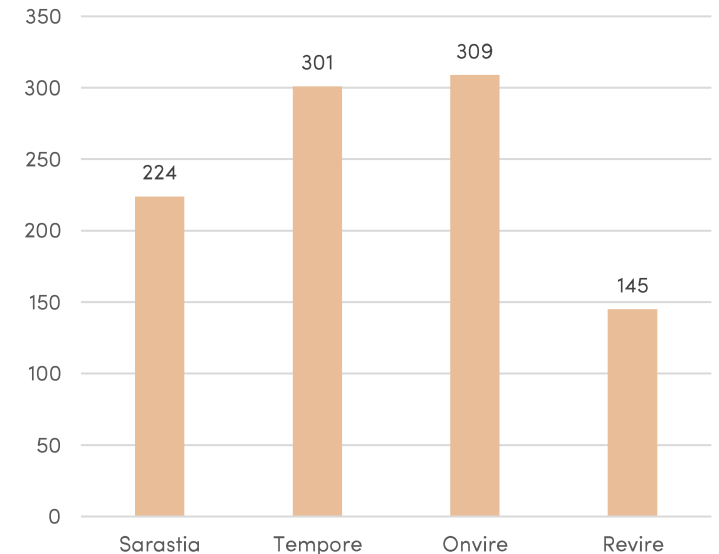
Sarastia Oy:ssä ja Revire Perintä Oy:ssä lyhyen tähtäimen osaamistarpeet keskittyvät ammatillisen perusosaamisen vahvistamiseen ja erityisen asiantuntijuuden syventäviin tutkintoihin. Pitkän tähtäimen kehityksessä painotetaan erityisosaamista vaativien tehtävien ylläpitämistä ja vahvistamista.

Koulutustunnit / henkilö



Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:ssä ja Onvire Oy:ssä osaamisen kehittäminen keskittyy erityisosaamisen päivittämiseen, kuten järjestelmäosaamiseen ja lainsäädännön muutoksiin. Lisäksi sosiaali- ja terveysalan keikkatyöntekijöille tarjotaan säännöllistä lääkehoidon koulutusta. Sarastia-konserni osallistuu aktiivisesti oppilaitosyhteistyöhön tarjoamalla harjoittelupaikkoja ja mahdollisuuksia opinnäytetyön tekemiseen sekä mahdollistamalla oppisopimuskoulutuksen suorittamisen.

Koulutuskustannukset / henkilö



Joustavat työaikamuodot sekä etätyö

Sisältö

- [Konsernin työsuhderakenne](#)
- [Vuokratyöntekijöiden käyttö](#)
- [Järjestäytymisoikeus](#)
- [Temporen ja Onviren keikkatyöntekijät](#)
- [Henkilöstön ikärakenne](#)
- [Perhevapaat](#)
- [Henkilöstön vaihtuvuus](#)
- [Eläkkeet](#)
- [Palkitsemisen kulmakivet ja kehitys](#)
- [Työhyvinvointi](#)
- [Työterveyshuolto](#)
- [Sairauspoissaolot](#)
- [Työsuojelu, työtapaturmat ja ammattitaudit](#)
- [Johtaminen Sarastiassa](#)
- [Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo](#)
- [Osaamiseen panostaminen](#)
- **Joustavat työaikamuodot sekä etätyö**

Sarastia-konsernissa sovelletaan samankaltaisia periaatteita joustavien työaikamuotojen suhteen tukien työntekijöiden työssä jaksamista. Toimistotyöaika on 36 tuntia 15 minuuttia viikossa ja 7 tuntia 15 minuuttia päivässä, ja liukuvasta työajasta sovitaan yhtiö- tai tiimikohtaisesti.

Työaikaa seurataan neljän kuukauden jaksoissa, ja mahdolliset työaikasaldot käytetään ohjeiden mukaisesti lyhentämällä työpäiviä tai pitämällä vapaapäiviä.

Etätyö perustuu luottamukseen ja vapaaehtoisuuteen, ja sitä voi tehdä joustavasti oman valinnan mukaan. Lisäksi mahdollistettiin ulkomailla tehtävä etätyö EU/ETA-maissa enintään kahdeksi kuukaudeksi, mutta se ei ole kaikissa tehtävissä mahdollista.

Koko Sarastia-konsernin henkilöstö työskenteli pääosin etänä pandemiaohjeistuksen mukaisesti vuoteen 2022 kevääseen saakka, jonka jälkeen siirryttiin hybridi-työskentelymalliin. Toimistoja on järjestelty uudelleen tätä varten ja useimmissa toimistoissa on nyt käytössä keikkatyöpisteitä. Lisäksi varausjärjestelmä on otettu käyttöön osassa toimipisteitä vuonna 2022, ja sen käyttöä laajennettiin edelleen vuonna 2023. Tempore Henkilöstöpalvelut Oy:ssä ja Onvire Oy:ssä on mahdollisuus työnkiertoon, joka tukee monipuolista työssäoppimista ja urapolkuja. Työnkierto on vapaaehtoista ja toimii toistaiseksi voimassa olevana mallina, joka luo sitoutuneisuutta, mielekkyyttä ja osaamisen laajentumista työntekijöille.

Etätyösopimukset, henkilöitä

| | 0 pvä | 1 - 2 pvä | 3 - 4/5 pvä |
|-----------|-------|-----------|-------------|
| Sarastia | 55 | 49 | 636 |
| Tempore * | 1 | 2 | 72 |
| Onvire | 0 | 0 | 13 |
| Revire ** | 0 | 9 | 29 |

* Temporella määrässä on mukana satunnaiset palveluhenkilöstön keikkatyöntekijät.

** Reviren etätyösopimus on laajimmillaan 4 pvä / viikko eli jokaisen on tehtävä vähintään yksi päivä viikossa toimistolla.

Sarastia Oy:n henkilöstötilinpäätös 2023

Sarastia