



Henkilöstöraportti 2023

HR-yksikkö



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| Henkilöstöraportti 2023..... | 1 |
| Uusi organisaatio muotoutuu..... | 3 |
| Integrointi ja harmonisointi – iso työ..... | 3 |
| Pätevä ja osaava henkilöstö..... | 4 |
| Koulutusta kehitettiin..... | 4 |
| Kaksikielisyys | 5 |
| Rekrytointi – haasteita ja uusia mahdollisuuksia..... | 5 |
| Näkyvyys sosiaalisessa mediassa | 6 |
| Yhteydenpito koulutuksen järjestäjiin ja livetapahtumat..... | 6 |
| Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky | 7 |
| Työterveyshuolto | 7 |
| Hyvinvointitutkimus ja suosittelumittari..... | 7 |
| Edut ja panostukset terveyteen ja hyvinvointiin..... | 8 |
| Työsuojelu – monessa mukana | 9 |
| Henkilöstöressurssien suunnittelu – kehittyvä ala..... | 9 |
| Henkilöstön hyvinvointia edistävät työajat..... | 9 |
| Tunnusluvut..... | 10 |
| Henkilöstötilastot..... | 10 |
| Ikä, kieli ja sukupuoli..... | 13 |
| Koulutus..... | 14 |
| Rekrytointi..... | 15 |

Uusi organisaatio muotoutuu

Vuosi 2023 oli tapahtumarikas vuosi. Vuodenvaihteessa 2022–2023 Pohjanmaan pelastuslaitos, Kärkulla, Eskoo sekä Korsnäsin ja Kruunupyyn kuntien sosiaalihuolto sulautuivat Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään. Näin muodostui uusi organisaatio, Pohjanmaan hyvinvointialue (ÖVPH).

Kevättalvella laadittiin tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelma vuosiksi 2023–2026. Ohjelman laatimiseen osallistuivat eri toimialojen työryhmät sekä pienempiä työryhmiä, joissa oli jäseninä viranhaltijoita, työntekijöitä, luottamushenkilöitä, henkilöstön edustajia ja kokemusasiantuntijoita. Hyvinvointialueen asiakkaat, henkilöstö ja sidosryhmät saivat huhtikuussa mahdollisuuden osallistua ohjelman valmisteluun. Aluevaltuusto hyväksyi ohjelman kesäkuussa.

Vuoden alussa monet yksiköt muuttivat uuteen H-taloon, joka sijaitsee keskussairaalan alueella Vaasassa.

Syyskuun alussa siirrettiin palkka- ja taloushallinnon palvelut Mico Botnialta hyvinvointialueelle.

Syksyllä käynnistyivät kahdet yhteistoimintaneuvottelut. Ensimmäisten yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä tarkasteltiin johtoon, hallintoon ja asiantuntijoihin liittyviä toimintoja. Toinen neuvottelukierros koski koko henkilöstöä lukuun ottamatta pelastuslaitosta sekä hallinnon toimialaa, jossa yhteistyöneuvottelut olivat jo käynnissä.



Hyvinvointialueen ensimmäistä vuosipäivää juhlistettiin Huippupäivä-tapahtumalla 1. marraskuuta. Yksiköt saivat juhlistaa vuosipäivää haluamallaan tavalla. Huippupäivän ajatuksena oli, että työntekijät ja tiimit koko hyvinvointialueella kokoontuisivat hetkeksi yhteisen pöydän ääreen muistelemaan onnistuneita hetkiä ja viettämään aikaa ilman suorituspainetta. Tapahtumaa pidettiin onnistuneena. Yli 50 yksikköä ja tiimiä jakoi juhlahetkestä kuvan, joka julkaistiin organisaation intranetissä. Suunnitelmissa on, että Huippupäivästä tulee vuosittainen tapahtuma.

Integrointi ja harmonisointi – iso työ

Kun uusi hyvinvointialue aloitti toimintansa vuodenvaihteessa, oli sitä ennen tehty paljon valmistelevaa integrointityötä. Organisaatio sai oman Y-tunnuksen, mikä tarkoitti sitä, että koko henkilöstön tiedot piti siirtää hyvinvointialueen henkilöstöhallinnon ohjelmien uusiin tietokantoihin. Työ oli vaativa, sillä se koski 8 400 henkilön palkka- ja palvelussuhdetietoja. Ensimmäinen palkanmaksu 2023 muodosti kriittisen vaiheen. Jotkut siirtymähankkeen vaiheet valmistuivat suunnitellusti vuonna 2023. Siirron jälkeen aloitettiin toimintamallien ja henkilöstön ammattinimikkeiden yhdenmukaistaminen. Ensimmäinen palkkaharmonisointi toteutettiin 1.6.2023 virka- ja työehtosopimusten järjestelyerien turvin. Palkankorotuksia

edelsi henkilöstön työtehtävistä ja palkkatasoista tehty laaja selvitys. Palkkaharmonisointi jatkuu, ja sen arvioidaan vievän useita vuosia. Lääkäriryhmässä aloitettiin täysin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto. Sen tavoitteena on palkkaus, joka perustuu osaamiseen, taitoihin, suorituksiin ja työn sisältöön. Järjestelmä on maanlaajuinen.

Vuoden aikana tehtiin päätös palkkahallinnon ottamisesta takaisin hyvinvointialueen omaksi toiminnaksi. Mittavan siirtotyön jälkeen palkkahallinto käynnistyi omalla johdolla 1.9.2023. Siirtoa edeltävien asioiden selvitys- ja korjaustyöt vaativat paljon työtä koko vuoden ajan.

Pätevä ja osaava henkilöstö

Pätevä ja osaava henkilöstö on toimivan organisaation edellytys. Henkilöstön osaamista ja johtamisosaamista kehitettiin monin eri tavoin henkilöstöstrategian tavoitteiden mukaisesti. Vuoden aikana painotettiin erityisesti esihenkilöiden tukemista.



Uudessa organisaatiossa pidettiin tärkeänä panostaa viestintään ja tiedottamiseen. Merkittäviä panostuksia olivat muun muassa esihenkilöille järjestetyt tiedotustilaisuudet, virtuaaliset kahvitaumat ja erilaiset yksikköjen kokoukset. HR-yksikkö halusi auttaa esihenkilöitä tarjoamalla heille vuoden alussa säännöllisesti HR-kyselytunteja ja teemaluentoja erilaisten henkilöstöasioiden käsittelystä. Nämä tilaisuudet olivat

erittäin suosittuja ja arvostettuja. Intranetiä uudistettiin uutisvirran parantamiseksi.

Koulutusta kehitettiin

Organisaation koulutustoiminta tuli vuoden mittaan tutummaksi, ja sisäisiä koulutuksia alettiin tiedustella paljon aiempaa enemmän. Vuoden aikana järjestettiin noin 600 sisäistä koulutusta.

Lisäksi todettiin, että esihenkilöiden johtamistaitojen kehittämiseen oli tarvetta panostaa. Esihenkilöille laadittiinkin uudentyyppinen koulutuskokonaisuus, jota testattiin ja arvioitiin vuoden aikana. Koulutukseen osallistui kaksi ryhmää, jossa kussakin oli 40 esihenkilöä. Koulutuskokonaisuus sai myönteisen vastaanoton ja hyvää palautetta. Koska panostus koettiin myönteiseksi ja kokemukset olivat hyviä, tullaan vastaavanlaisia koulutuksia järjestämään myös jatkossa.

Verkkokoulutusten määrä on noussut huomattavasti, ja tämäntyyppiset koulutukset ovat tulleet jäädäkseen. Iso osa koulutuksista järjestettiin vuonna 2023 Teamsin kautta tai hybridikoulutuksena, jolloin osallistujilla on mahdollisuus osallistua joko paikan päällä tai verkossa. Monet koulutuksista tallennettiin, ja siksi syntyikin tarvetta oppimisalustalle, jonne luentomateriaalia voi tallentaa ja josta sitä voi hyödyntää. Vuoden 2023 lopussa tehdyn selvityksen jälkeen oppimisalusta päätettiin hankkia Qreformilta.

Koulutuspäivien määrä oli yhteensä 16 670 (2,3 koulutuspäivää/henkilötyövuosi). Alla koulutuspäivien määrä toimialoittain sekä koulutuspäivien määrä suhteessa henkilötyövuosiin toimialoittain.

Kaksikielisyys

Hyvinvointialueen strategian mukaisesti takaamme asiakkaillemme ja potilaillemme palvelun ruotsiksi ja suomeksi. Tämä tarkoittaa, että panostamme henkilöstön kaksikielisyyteen. Kelpoisuussäännössä on kutakin tehtävää varten määrätty kielitaitovaatimukset. Suurin osa organisaation yksiköistä on määritelty kaksikieliseksi. Organisaation ohjeet ja direktiivit laaditaan johdonmukaisesti kahdella kielellä.

Hyvästä kielitaidosta maksetaan kielilisää. Hyvinvointialueella on henkilöstön kielitaidon kehittämiseksi oma kielenopettaja. Uuden henkilöstön palvelukseen ottamisen yhteydessä henkilöstöjaosto voi harkintansa mukaan myöntää erivapauden kielitaitovaatimuksesta.

Kieltenopetus ja kielitestit

Hyvinvointialueen omaan kielenopetukseen osallistui vuoden aikana yhteensä 107 henkeä. Kieltenopetus tapahtui pääasiassa Teamsissa. Kielikursseja järjestettiin yhteensä 15, joista 11 ruotsin kielestä ja 4 suomen kielestä.

Erilaisten kielikurssien kehittäminen jatkui vuoden aikana. Kieltenopettaja osallistui 10 prosentin työpanoksella yhteistyöprojektiin Kielipainotteinen tehtävärata terveydenhuollossa ja kaksikielinen tandemharjoittelu työelämässä (ÖVPH, Novia ja TAMK).

Sisäisiä kielitestejä järjestettiin somatiikan, psykiatrian, sosiaalihuollon, teknisen sektorin, taloushallinnon ja hallinnon työntekijöille. Testejä järjestettiin pääasiassa Vaasassa. Myös Pietarsaareissa ja Närpiössä järjestettiin kussakin neljä kielitestipäivää.

Suoritemäärä sisäisten kielitestien yhteydessä oli yhteensä 167 kappaletta.

Rekrytointi – haasteita ja uusia mahdollisuuksia

On kerta toisensa jälkeen sanottava, että henkilöstö on organisaation tärkein resurssi. Me työntekijät mahdollistamme sen, että organisaatio pystyy vastaamaan asukkaiden tarpeisiin. Nyt kun organisaation ensimmäinen vuosi on takana, voimme todeta, että kuukaudet ovat olleet kovia, sillä koko ala on vakavassa kriisissä koulutetun työvoiman saatavuusongelmien vuoksi. Vaikka organisaatioon on kohdistunut suuria vaatimuksia toiminnan uudelleenorganisoinnista, työmenetelmien kehittämisestä ja säästötoimista, on paljon myönteisiä tuloksia saatu aikaan.

Vuoden alussa otettiin käyttöön uusi sovellus lyhytaikaisten sijaisuuksien hallinnoimiseen. Sovelluksen avulla työvuoroja voitiin tarjota sekä sisäisesti että ulkopuolisille. Vuoden 2023 lopussa oli kuukausittain ilmoitettu noin tuhannesta työvuorosta, ja niistä yli 90 prosenttiin saatiin työntekijä.

Näkyvyys sosiaalisessa mediassa

On yhä tärkeämpää, että organisaatiot panostavat näkyvyyteensä. Osaamme nyt hyödyntää paremmin sosiaalisen median antamia mahdollisuuksia. Rekrytointi-ilmoituksemme näkyvät useammin mediassa, sekä paikallisissa että alueellisissa kanavissa. Monet yksiköt ovat luoneet omia sosiaalisia kanavia, joissa voi seurata yksikköä ja työntekijöitä arjen työssä kuvien, tekstien ja videoiden avulla. Jotta olisimme vetovoimainen työnantaja, meidän on tuota vahvuutemme esiin ja annettava lukijalle jo ennen palvelussuhteen alkamista kuva siitä, millaista meillä on työskennellä.

Jokainen tapahtuma, rekrytointi-ilmoitus, haastattelu ja organisaation henkilöstön ja mahdollisten uusien kollegoiden välinen kohtaaminen kertoo jotain meistä työnantajana. Mottomme on ihmiseltä ihmiselle, ja siinä hengessä aloitettiin vuoden alussa 8000 kertomusta -projekti. Projektin puitteissa julkaistaan kolme artikkelia, joissa kolme eri työntekijää kertoo lukijoille, millaiselta työ ja arki näyttää heidän yksikössään. Kertomukset ovat näkyneet sosiaalisessa mediassa, ja niistä on pidetty paljon.



Organisaation rekrytointisivut uudistettiin vuoden aikana, jotta ne palvelisivat paremmin työtä hakevia. Tavoitteena on, että kaikki kävijät, riippumatta siitä, mistä alueesta he ovat kiinnostuneita, löytävät yhteystiedot ja perustiedot, joita tarvitaan työmahdollisuuksissa, harjoittelussa, lopputyössä jne.

Yhteydenpito koulutuksen järjestäjiin ja livetapahtumat

Paikalliset ammattikorkeakoulut, ammattikoulut ja yliopistot/korkeakoulut ovat tärkeitä yhteistyökumppaneitamme. Vierailimme esimerkiksi kaikissa ammattikouluissa ja ammattikorkeakouluissa useita kertoja lukukaudessa ja tiedotamme toiminnastamme ja työmahdollisuuksistamme. Monet luokkahuoneissa, koulujen käytävillä tai koulujen omissa rekrytointitapahtumissa tapaamistamme opiskelijoista kohtaamme seuraavan kerran uusina kollegoina omassa toiminnassamme.

Pandemian jälkeen alkoivat monet organisaatiot järjestää jälleen fyysisiä rekrytointimessuja ja -tapahtumia. Osallistuimme useisiin lääkäreille, hammaslääkäreille, sosiaalihuollon asiantuntijoille, hoitohenkilöstölle, psykologeille ja terapeuteille suunnattuihin kansallisiin tapahtumiin. Niissä meillä on mahdollisuus esitellä organisaatiotamme alueen asiantuntijoille, tavata opiskelijoita ja ammattilaisia sekä luoda verkostoja. Tapahtumat antavat meille ennen kaikkea ainutlaatuisen mahdollisuuden jutella arkisesti ja rennossa hengessä osallistujien tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista ja siitä, minkälaisia mahdollisuuksia hyvinvointialueemme voi heille tarjota.

Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky

Vuosien 2023–2026 strategiaohjelmassa tähdennetään hyvien työolojen tärkeyttä, yhteishengen kehittämistä ja hyvinvoivan henkilöstön merkitystä. Yksi vuoden painopisteistä oli tarkastella sitä, miten me kohtelemme toisiamme, uusia työntekijöitä, harjoittelijoita, kesätyöntekijöitä ja asiakkaitamme. Laadittiin toimintaohjelma ”Miten kohtelemme toisiamme? – Luomme kaikki yhdessä työyhteisön”, joka on henkilöstön saatavilla intranetissä. Myös toimintaohjelmat ”Henkilöstön työkyvyn johtaminen”, ”Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstöasioita varten” ja ”Päihteetön työpaikka” päivitettiin uutta organisaatiota varten. Ohjelmat löytyvät intranetistä, ja ne on tarkoitettu tukemaan esihenkilöitä ja henkilöstöä näitä asioita koskevissa kysymyksissä.

Organisaatio osallistui Kestävää työelämää -hankkeeseen, jonka Keva käynnisti tammikuussa 2023. Hankkeen tarkoituksena on kehittää organisaation ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Vuoden aikana kehitettiin poissaolojen seurantaan niin, että esihenkilöillä on paremmat mahdollisuudet reagoida ja tukea työntekijöitä jo varhaisessa vaiheessa.



Työterveyshuolto

Hyvinvointialue tekee työterveyshuoltoon liittyvää yhteistyötä neljän alueellisen palveluntuottajan kanssa: TTBotnia, Työplus, Wellmedic ja Mehiläinen. Työterveyshuollon palveluja koordinoi TTBotnia, joka on palveluntuottajista suurin. Koska palveluntuottajia on monta, on koettu tärkeäksi tehdä työtä hyvän yhteistyön ja yhteisten prosessien kehittämisen eteen, jotta yhdenvertaiset palvelut hyvinvointialueella voidaan turvata. Työterveyshuollon palvelut koskevat suurimmaksi osaksi ehkäisevää työterveyshuoltoa, mutta myös joidenkin sairaanhoidon palvelujen tarjoamisesta on sovittu. Ehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat toimenpiteet, joilla tähdätään terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön ja toimivaan työyhteisöön, työperäisten sairauksien ehkäisemiseen sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen. Sairaanhoidon puolestaan kuuluu sairaanhoitajan ja yleislääkärin antama sairaanhoito sekä siihen kuuluvat laboratorio- ja kuvantamistutkimukset. Toiminnan tavoitteita olivat vuonna 2023 terveelliset ja turvalliset työolosuhteet, altistavien tekijöiden tunnistaminen, toimiva työyhteisö, esihenkilöiden tukeminen, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäiseminen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen. Työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset olivat 4,9 miljoonaa euroa.

Hyvinvointitutkimus ja suosittelumittari

Osa Pohjanmaan hyvinvointialueeseen liittyneistä organisaatioista on jo vuosien ajan osallistunut Työterveyslaitoksen kyselyyn henkilöstön hyvinvoinnista. Siksi oli luonnollista, että myös uusi organisaatio osallistuisi kyselyyn, joka tehdään joka toinen vuosi. Vuoden 2023 kyselyn vastausprosentti oli 55. Kaiken kaikkiaan tutkimus osoitti, että henkilöstö ei ole

kokenut muutoksia ja uudelleenjärjestelyitä niin kuormittavina kuin olisi voinut ehkä odottaa, kun takana oli pandemia ja kaikki organisaatiomuutoksiin liittyvät asiat.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että työyhteisöt toimivat hyvin ja niissä on paljon sosiaalista pääomaa. Esihenkilöiden toiminta koettiin oikeudenmukaisena, ja johtamista koskevien kysymysten tulokset ovat parempia kuin tutkimukseen osallistuneilla hyvinvointialueilla keskimäärin. Henkilöstöstämme 70 % ilmoitti jatkavansa työntekoa eläkeikään asti ja 67 % suosittelisi työpaikkaansa ystävälleen. Molemmat luvut ovat korkeampia kuin vertailuorganisaatioissa. Tutkimuksen tulos on henkilöstön saatavilla intranetissä. Tarkoituksena on, että tulosta hyödynnetään yksiköiden ja organisaation kehittämistyössä.

Työpaikan suosittelumittari (NPS) on yksi niistä välineistä, joita johto käyttää säännöllisesti kartoittaessaan henkilöstön viihtymistä työssä ja hankkiessaan tietoa henkilöstön työpaikkaa koskevista mielipiteistä. NPS-arvo parani vuoden kuluessa negatiivisesta positiiviseksi. Tulos vaihtelee eri toimi- ja tulosalueiden ja yksiköiden kesken. Tiivistetysti voidaan sanoa, että suurimmat haasteet koskevat henkilöstön antamien vastausten mukaan johtamista, henkilöstöresursseja sekä työtehtäviä ja työmäärää koskevia asioita.

Edut ja panostukset terveyteen ja hyvinvointiin

Yksi hyvinvointialueen strategisista tavoitteista on, että meillä työskentelevät Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät, miksi panostukset henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin ovat erittäin tärkeitä. Esimerkkinä voidaan mainita ePassi-etu, jota voidaan käyttää kulttuuriin, liikuntaan, hierontaan ja jalkahoitoon. Vuoden aikana ePassi-etu oli 170 €/henkilö. Toisenlaisena etuna voidaan mainita, että organisaatio on päättänyt tarjota henkilöstölle ilmaisen kahvin ja teen.



Vuoden aikana yksiköissä järjestettiin omaa tykytoimintaa. Tykytoiminnan tarkoituksena on vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yksiköiden henkilöstö suunnitteli ja järjesti omaa tykytoimintaa, johon sisältyi esimerkiksi liikuntaa tai kulttuuria. Osallistujat saivat käyttää tykytoimintaan 4 tuntia ja 20 €. Tulevan tykytoiminnan suunnittelua varten tehtiin vuoden lopussa henkilöstölle kysely.

Vastausten perusteella voitiin todeta, että yksiköiden henkilöstö haluaa jatkossakin voida suunnitella itse omaa tykytoimintaa, mutta että tarkoitukseen varattuja määrärahoja voisi nostaa.

Henkilöstöllä on myös mahdollisuus saada työnohjausta. Työnohjaukselle on suurta kysyntää. Sisäiset työnohjaajat eivät pystyneet vuoden aikana vastaamaan tarpeeseen, joten myös ulkopuolisiin työnohjaajiin turvauduttiin.

Henkilöstöllä on myös mahdollisuus ladata Break Pro -taukojumppaohjelma tietokoneeseensa tai matkapuhelimeensa. Tätä mahdollisuutta käytetään eri määrissä, toiminnan luonteesta riippuen.

Henkilöstöä muistetaan 50-vuotispäivän yhteydessä lahjalla ja eläkkeelle siirtymisen yhteydessä kukin, lahjoin ja kahvitarjoiluun.

Työsuojelu – monessa mukana

Työsuojelun edustajilla on asiantuntijan rooli. Työpaikkakäynnit (joskus yhdessä työterveyshuollon tai Avin kanssa) muodostavat ison osan työsuojelutyöstä. Normaalien töiden ohessa painopiste oli viime vuonna kolmessa asiassa: yhteistoiminta hyvinvointialueella, tapaturmien ehkäisy ja riskien kartoittaminen. Työsuojelu oli myös edustettuna monissa organisaation yhteistyöryhmissä ja antoi säännöllisesti lausuntoja uudelle organisaatiolle laadituista suunnitelmista ja toimintaohjelmista. Vuoden aikana toteutettiin myös toimenpiteitä sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi.

Työsuojeluvaltuutettujen työaikerrointa yhdenmukaistettiin, mikä merkitsi sitä, että työsuojeluasioihin käytettävän työajan määrä kasvoi. Jokaisella työsuojeluvaltuutetulla on käytännön syistä oma maantieteellinen toiminta-alueensa (pohjoinen, keskinen tai eteläinen alue).

Keväällä ja syksyllä haettiin ehdokasta esihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuksi. Valitettavasti kukaan ei asettunut ehdolle. Nykyiset työsuojeluvaltuutetut antavat siten tukea ja neuvoja myös esihenkilöille.

Työsuojelu panosti myös henkilöstön informoimiseen ja järjesti useita tiedotustilaisuuksia ja -tapahtumia eri teemoista.

Vuoden aikana tehtiin 2 277 työsuojeluilmoitusta (työpaikkatapaturmat, läheltä piti -tilanteet, uhkatilanteet), joista 1 076 oli sellaisia, että niistä raportoitiin vakuutusyhtiölle.

Henkilöstöresurssien suunnittelu – kehittyvä ala

Henkilöstöresurssien suunnittelussa ja työajanseurannassa käytetään nykyisin paljon sähköisiä ratkaisuja ja mobiilisovelluksia. Ne mahdollistavat sujuvat prosessit ja helpottavat työaika-asioiden käsittelyä sekä henkilöstön että esihenkilöiden osalta. Ne myös vähentävät paperin käyttöä ja ympäristökuormitusta.

Vuoden kuluessa saatiin päätökseen projekti, jossa Titania-työajanseurantajärjestelmää käyttäville yksiköille annettiin mahdollisuus ottaa käyttöön sähköinen asiointi (SA). Sen avulla työvuoroluettelot ovat henkilöstön käytävissä, ja esihenkilöillä on työväline työvuoroluetteloiden hyväksymiseen ja arkistointiin.

Niukkojen henkilöstöresurssien vuoksi on harkittava tarkkaan, kuinka paljon erityyppisiin työtehtäviin voidaan käyttää aikaa. On löydettävä ratkaisuja, jotka helpottavat ja nopeuttavat työvuorosuunnittelua. Toimintoperusteinen työvuorosuunnittelu ja optimointi on tästä syystä saanut jalansijaa. Yksi organisaation yksiköistä on pilotoinut ja aloittanut optimoinnin käyttöönoton. Monet yksiköt käyttävät toimintoperusteista työvuorosuunnittelua, ja yksiköiden määrä kasvaa koko ajan.

Henkilöstön hyvinvointia edistävät työajat

Osa-aikatyö

Henkilöstön keskuudessa on edelleen suurta kiinnostusta osa-aikatyön tekemiseen. Vuoden lopussa osa-aikatyössä oli 23 % henkilöstöstä. Jotkut toimet on perustettu osa-aikaisiksi,

mutta suurin osa osa-aikatyöntekijöistä on itse toivonut osa-aikajärjestelyä. Osa-aikajärjestely on yksi tapa pitää henkilöstö työssä, mutta se synnyttää samalla tarpeen rekrytoida lisää työntekijöitä. Vuoden aikana laadittiin linjaukset osa-aikatyölle hyvinvointialueella.

Selkeät työaikaperiaatteet

Pyrimme organisaatiossa selkeisiin ja yhteisiin työaikoja koskeviin periaatteisiin. Ne edistävät henkilöstön yhdenvertaista kohtelua ja luovat perustan sellaisten työaikajärjestelyiden soveltamiselle, jotka tukevat toimintaa ja henkilöstön työhyvinvointia. On tehtävä työtä sellaisten mallien löytämiseksi, joiden avulla henkilöstöllä on mahdollisuus



yhdistää työ ja vapaa-aika. Vuoden aikana vahvistettiin muun muassa yhteiset paikalliset liukuvan työajan periaatteet. Periaatteet ja ohjeet sekä selkeät käsikirjat tukevat esihenkilöitä heidän työssään, toiminnan ja henkilöstön johtamisessa.

Ergonomiset työajat

Haluamme hyvinvointialueella tukea henkilöstön työhyvinvointia huolehtimalla siitä, että työaikasuunnittelussa toteutuvat mahdollisimman pitkälti Työterveyslaitoksen suositukset ergonomisista työajoista. Titaniassa on erillinen moduuli ergonomisten työaikojen seurantaan. Hyvinvointialue osallistuu vuosina 2021–2024 Sote-työajat-hankkeeseen. Siinä Titaniasta kerätään tietoa, jonka Työterveyslaitos analysoi. Hankkeen tulosten avulla kehitetään työvuorosuunnittelua, joka luo perustan henkilöstön hyvinvoinnille.

Tunnusluvut

Organisaatio on uusi, joten tunnuslukuja ei voida verrata aiempiin vuosiin.

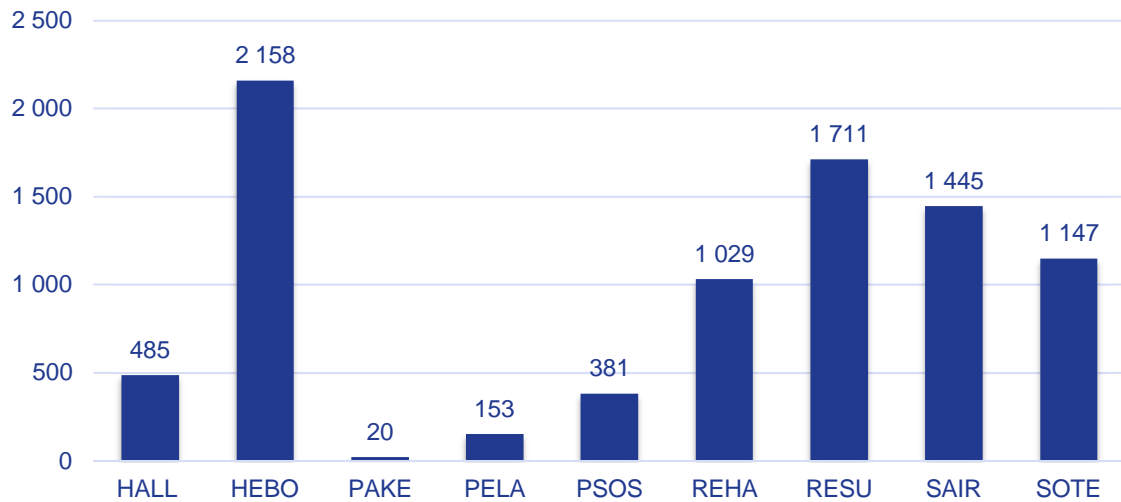
Henkilöstötilastot

2023 henkilöstötilaston mukaan henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden lopussa 8 520. Henkilöstöstä 6 744 (79 %) oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 1 776 (21 %) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Virkasuhteessa oli 15 % henkilöstöstä ja työsuhteessa 85 %. Henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 7 198. Työntekijöistä yhteensä 1 923:lla (23 %) oli osa-aikainen virka tai toimi taikka osa-aikainen poissaolo (31.12.2023).

Vuoden aikana syntyi 571 vakinaista palvelussuhdetta. Yhteensä 454 vakinaista virka- tai työsuhdetta päätettiin. Näistä yhteensä 175 henkeä (38,5 %) sai uuden työpaikan hyvinvointialueen ulkopuolelta ja 121 henkeä (26,6 %) sanoi itsensä irti vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi.

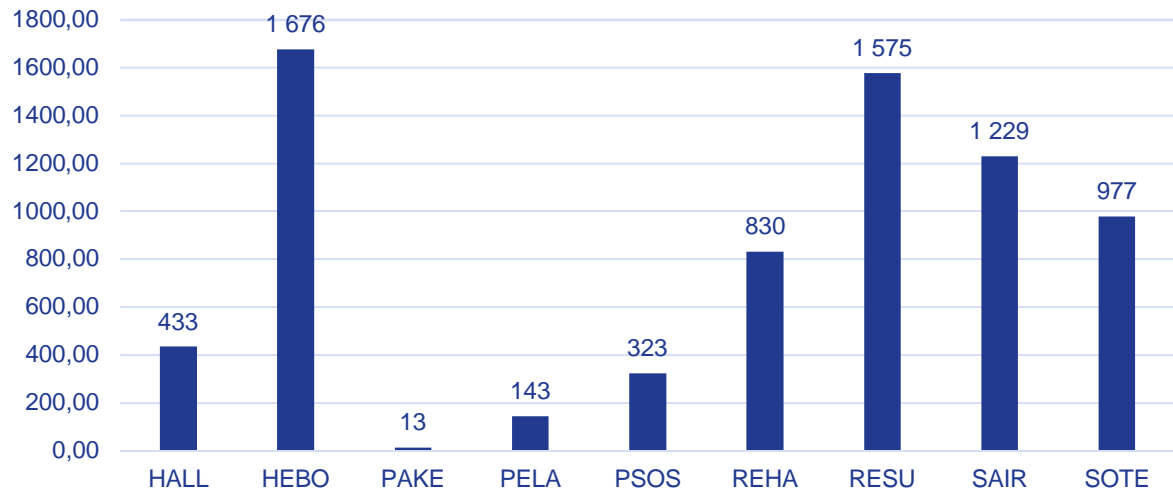
Koko organisaation palkkakulut olivat yhteensä 430,6 miljoonaa euroa.

Kaikki työntekijät toimialoittain

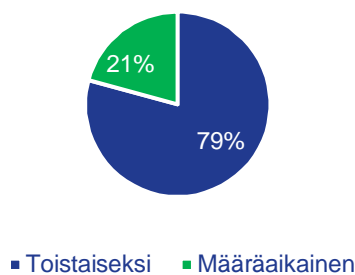


HALL Aluehallinto, HEBO Koti- ja asumispalvelut, PAKE Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskus, PELA Pohjanmaan pelastuslaitos, PSOS Psykososiaaliset palvelut, REHA Kuntoutus RESU Asiakas- ja resurssikeskus, SAIR Sairaalapalvelut, SOTE Sosiaali- ja terveystieteiden keskus

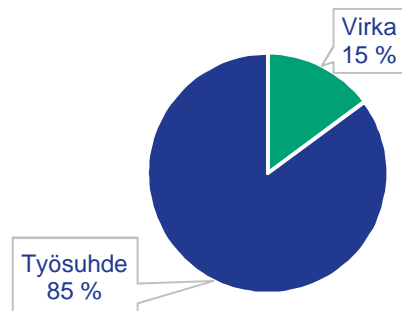
Henkilötyövuodet



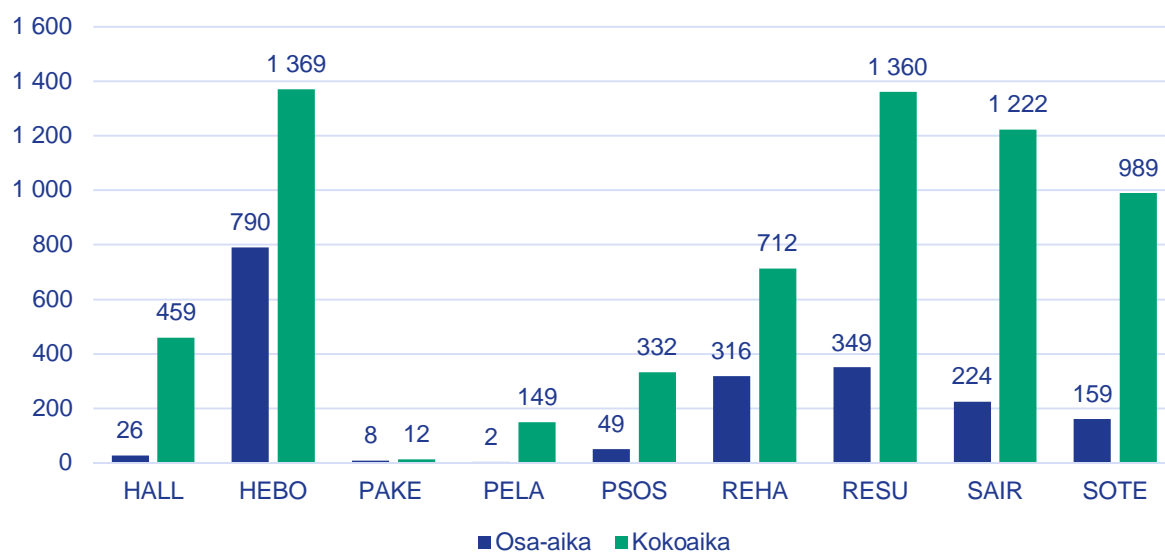
Työsuhde, kesto



Palvelussuhde



Koko-/osa-aikatyö

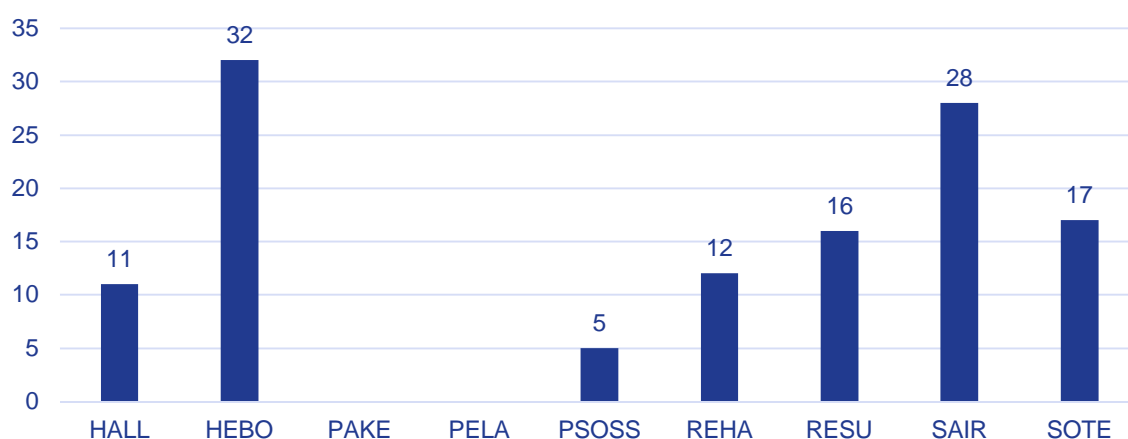


Alla taulukko henkilöstön vaihtuvuudesta sekä kuva vanhuuseläkkeelle siirtymisestä toimialoittain.

Henkilöstön vaihtuvuus suhteessa vakinaisiin työntekijöihin

| | % |
|----------------------------|-----|
| Aloitettut palvelussuhteet | 8,4 |
| Päätetyt palvelussuhteet | 6,7 |

Vanhuuseläke



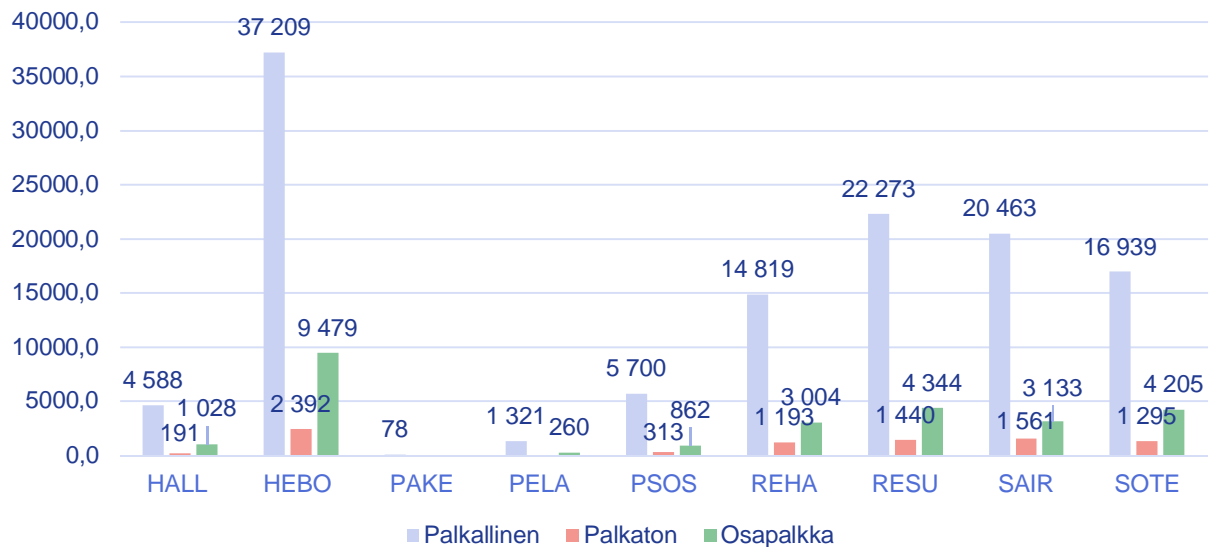
Sairauspoissaolopäivien (kalenteripäivät) kokonaismäärä oli 163 983. Alla on kooste sairauspoissaolopäivien määrästä sekä suhteutettuna palveluksessaolopäiviin per toimiala. Työtaturmat johtivat 3 129 sairauspoissaolopäivään ja vapaa-ajan tapaturmat johtivat

2 723 sairauspoissaolopäivään. Tämä on 1,9 % ja 1,7 % sairauspoissaolopäivien kokonaismäärästä.

| Toimiala | Sairauspoissaolopäivät yhteensä (ei tapaturmat) | Sairauspoissaolopäivät / palveluksessaolopäivät % |
|----------|---|---|
| HALL | 5 807 | 4,2% |
| HEBO | 49 098 | 7,9% |
| PAKE | 78 | 2,0% |
| PELA | 1 581 | 5,5% |
| PSOS | 6 877 | 6,4% |
| REHA | 19 016 | 6,0% |
| RESU | 28 042 | 4,7% |
| SAIR | 25 159 | 5,6% |
| SOTE | 22 473 | 6,2% |
| Yhteensä | 158 131 | 6,0% |

Alla kuva palkallisista, palkattomista sekä osapalkallisista sairauspoissaoloista.

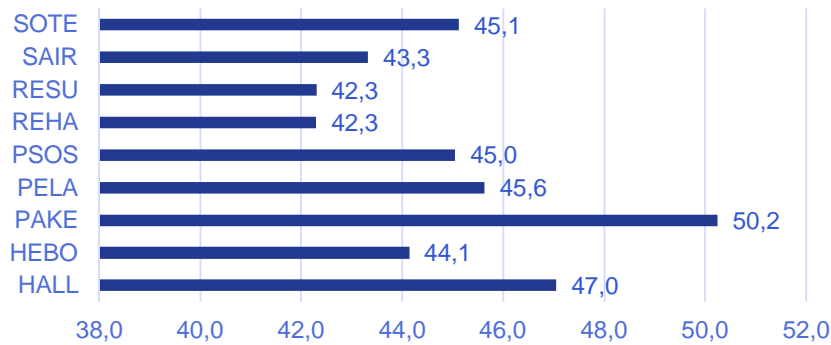
Sairauspoissaolot - palkalliset, palkattomat sekä osapalkalliset



Ikä, kieli ja sukupuoli

Keski-ikä organisaatiossa oli 43,8 vuotta. Alla on kuva keski-ikästä toimialoittain sekä jakauma ikäryhmittäin.

Keski-ikä

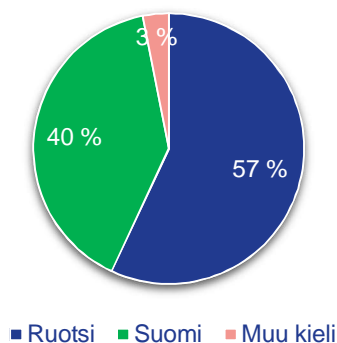


Alla on taulukko organisaation sukupuolijakaumasta.

| Toimiala | Naiset | Miehet | Naiset | Miehet |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| HALL | 305 | 123 | 71 % | 29 % |
| HEBO | 2 013 | 128 | 94 % | 6 % |
| PAKE | 16 | 1 | 94 % | 6 % |
| PELA | 5 | 145 | 3 % | 97 % |
| PSOS | 287 | 76 | 79 % | 21 % |
| REHA | 905 | 90 | 91 % | 9 % |
| RESU | 1 471 | 278 | 84 % | 16 % |
| SAIR | 1 262 | 192 | 87 % | 13 % |
| SOTE | 1 080 | 60 | 95 % | 5 % |
| Yhteensä | 7 337 | 1 093 | 87 % | 13 % |

Enemmistöllä henkilöstöstä oli äidinkielenä ruotsi (57 %), kun taas 40 %:lla oli äidinkielenä suomi ja 3 %:lla jokin muu kieli. Muita kieliä olivat muun muassa venäjä, viro, englanti, vietnam, bosnia, espanja, norja ja somali.

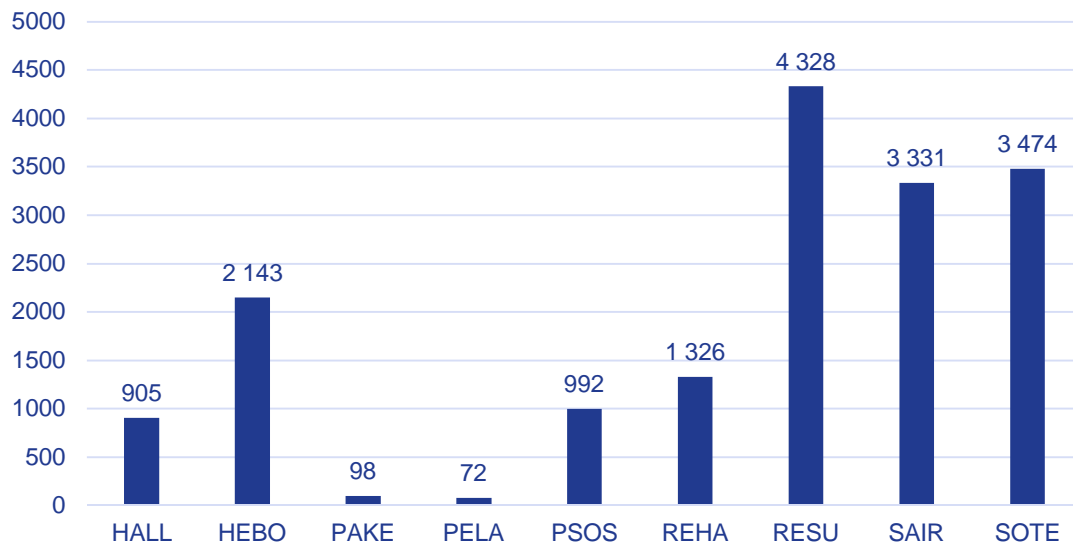
Äidinkieli



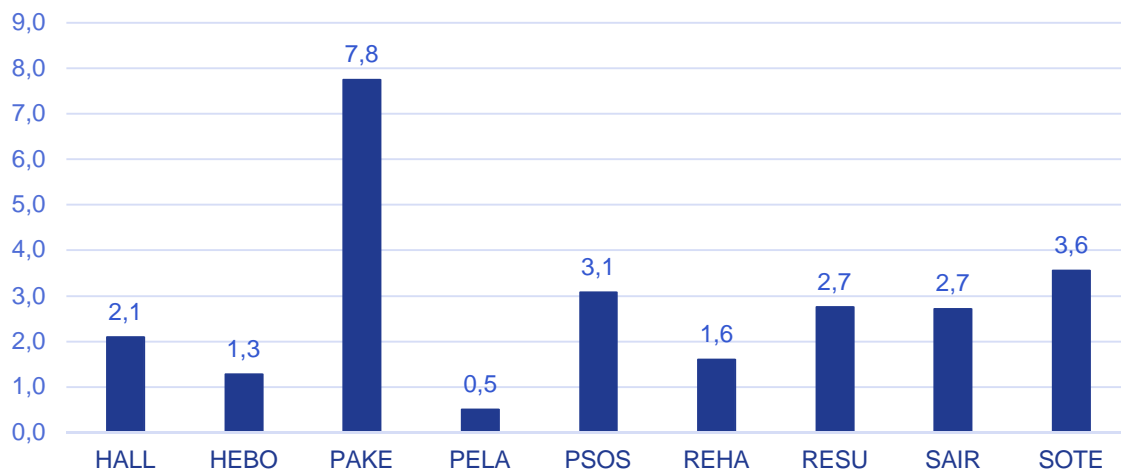
Koulutus

Alla kuva koulutuspäivistä sekä lukumäärä henkilötyövuosittain ja toimialoittain.

Koulutuspäivät, yhteensä



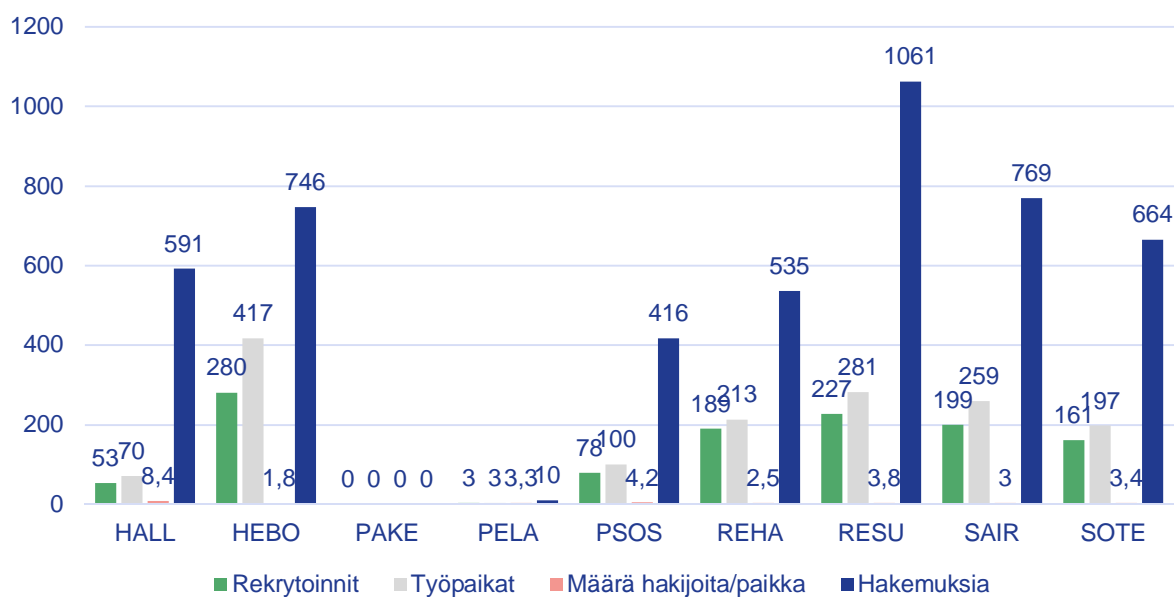
Koulutuspäivät/henkilötyövuosi



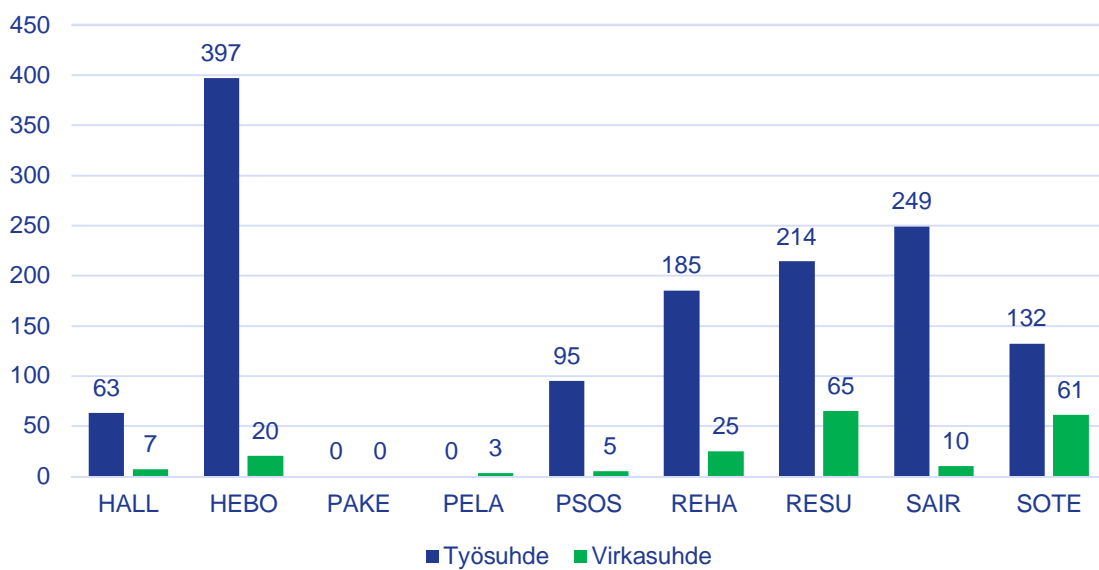
Rekrytointi

Avoimia työpaikkoja oli yhteensä 1 540 kpl, joista 87 prosenttia oli virkoja ja 13 prosenttia virkoja. Avoimista paikoista 76 prosenttia oli vakinaisia ja 24 prosenttia määräaikaisia.

Rekrytoinnit ja hakijamäärät



Rekrytoinnit,työsuhde/virkasuhde



Rekrytoinnit, vakinainen/määräaikainen

