



Henkilöstöraportti 2024

HR-yksikkö



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Sisällysluettelo

Henkilöstöraportti 2024	1
Johdanto	3
Organisaatio kehitty ja muuttuu	3
Integrointi ja harmonisointi jatkui	4
Pätevä ja osaava henkilöstö	4
Koulutusta kehitettiin	4
Kaksikielisyys	5
Rekrytointi – haasteita ja uusia mahdollisuuksia	5
Sotender - päivittäinen työkalu ja rekrytointivaltti	6
Yhteydenpito koulutuksen järjestäjiin ja livetapahtumat	6
Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky	7
Tavoitekulttuuri	7
Valmennus esihenkilöille	7
Suosittelemittari	8
Työterveyshuolto	8
Edut ja panostukset terveyteen ja hyvinvointiin	8
Työsuojelu – monessa mukana	9
Henkilöstöresurssien suunnittelu – kehittyvä ala	10
Ergonomiset työajat	10
Toimintoperusteinen työvuorosuunnittelu	11
Titania ja epäsäännölliset työajat	11
Pelastuslaitos otti käyttöön Numeronin	11
Nepton Flexim – uusi leimausohjelma	11
Tunnusluvut	11
Henkilöstötilastot	12
Ikä, kieli ja sukupuoli	15
Työsuojelu	17
Koulutus	18
Rekrytointi	19

Johdanto

Vuosi 2024 oli Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstölle merkittävä ja tapahtumarikas. Tämä henkilöstöraportti tarjoaa kattavan katsauksen organisaation henkilöstön tilaan ja kehitykseen vuoden aikana. Raportti sisältää tietoa muun muassa organisaation muotoutumisesta, integroinnista ja harmonisoinnista, henkilöstön osaamisesta ja koulutuksesta, kaksikielisyydestä, rekrytoinnista, henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä, työterveyshuollosta, eduista ja panostuksista terveyteen ja hyvinvointiin, työsuojelusta sekä henkilöstöresurssien suunnittelusta.



Tavoitteemme on, että meillä työskentelee Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät, ja siksi panostamme jatkuvasti työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen ja työntekijäkokemuksen parantamiseen. Tämä raportti toimii työkaluna, jonka avulla voimme seurata henkilöstömme kehitystä ja tehdä tietoon perustuvia päätöksiä henkilöstöstrategiamme tueksi.

Tämä raportti tarjoaa arvokasta tietoa Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstön

tilasta ja kehityksestä vuonna 2024, ja se toimii tärkeänä työkaluna organisaation tulevaisuuden suunnittelussa ja kehittämisessä. Toivomme, että tämä raportti tarjoaa hyödyllistä tietoa kaikille organisaatiomme jäsenille ja sidosryhmille.

Organisaatio kehittyy ja muuttuu

Vuonna 2023 laaditun tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelman toteuttaminen jatkui. Ohjelma laadittiin vuosille 2023–2026.

Vuoden aikana käytiin yhteensä kolmet yhteistoimintaneuvottelut. Kevään yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä tavoitteena oli 8,2:n miljoonan euron säästöt, jotka kohdistettiin avoimiin vakansseihin ja eläköityvien tilalle ei rekrytoitu uusia työntekijöitä. Lisäksi henkilöstöä sijoitettiin uudelleen toiminnan muutosten yhteydessä sekä työtehtäviä, ammattinimikkeitä ja johtorakennetta muutettiin. Yhteistoimintaneuvotteluissa sovittiin myös n. 4:n miljoonan euron panostuksista ennaltaehkäisevään työhön. Nämä panostukset jouduttiin myöhemmin puolittamaan. Toiset yhteistoimintaneuvottelut kohdistuivat ikäihmisten asumispalveluihin, joiden johdosta kaksi asumispalveluyksikköä lakkautettiin. Kolmannet yhteistoimintaneuvottelut kohdistuivat koko organisaatioon mutta erityisesti johtoon, hallintoon ja asiantuntijoihin. Neuvotteluissa haettiin n. 9:n miljoonan euron säästöjä.

Halusimme myös palkita henkilöstöä vahvasta sitoutuneisuudesta ja hyvistä työtuloksista. Kokonaisarvioon perustuvat palkitsemiskriteerit olivat

- hyvä työsuoritus
- myötävaikuttaminen hyvään työyhteisöön
- vastuunoton ja avuliaisuuden osoittaminen

- kehittämistyön tekeminen
- aktiivisuus ja erityinen näkyvyys organisaatiossa
- tiimien/yksiköiden palkitseminen hyvästä työstä esimerkiksi erityistilanteissa.

Lisäksi henkilöstö sai ehdottaa työkaveria tai tiimiä, joka on osoittanut todellista ”Hei, kuinka voin auttaa?” –asennetta omassa työssään. Palkitsemiseen varattiin yhteensä 560 000 €.

Integrointi ja harmonisointi jatkui

Hyvinvointialueilla käytössä olevan työn vaativuuden arviointiin perustuvan palkkajärjestelmän korvaamisen ensimmäinen vaihe aloitettiin helmikuussa 2024. Koko sote-sopimuksen henkilöstö sijoitettiin uusiin liitteisiin ja palkkahinnoitteluihin. Tavoitteena on saada valtakunnallinen tasopalkka –malli käyttöön vuoden 2025 aikana.

Palkkaharmonisointia jatkettiin 1.6.2024 virka- ja työehtosopimusten järjestelyerien turvin. Lääkärisopimuksessa jatkettiin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa ja kehittämistä. Kesäkuussa 2024 korvattiin perusterveydenhuollossa osittain käytössä ollut käyntipalkkiojärjestelmä sekä toimenpidepalkkiot uudella suoritteisiin perustuvalla palkkiomallilla.

Vuoden 2023 omaksi toiminnaksi otettu palkkahallinnon kehittämistyö jatkui edelleen voimakkaasti vuoden 2024 aikana.

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.

Koulutusta kehitettiin

Vuoden vaihteessa 2023-2024 hankittu koulutuslupamme Laatuportissa saatiin käyttöön vuoden 2024 aikana.

Ensimmäisenä koko organisaation koulutuksena alustalta löytyi yleisperhdytysohjelma. Lisäksi loppuvuodesta koulutuslupamme saatiin myös pakollisia koulutuksia kuten valmiussuunnitelman yleinen osa (suppea ja laaja) sekä tietoturvan perusteet. Myös Fin-CC hoitotyönkirjaamiskoulutus löytyy koulutuslupaltamme. Integraatio Laatuportin ja HRM-ohjelmamme välillä on vielä työn alla, että saamme koulutusmerkinnät siirtymään koulutuslupalta HRM-ohjelman koulutuskortille.



Esihenkilökoulutuskokonaisuuden pilotti vuonna 2023 sai positiivista palautetta ja vuoden 2024 koulutukseen oli paljon tulijoita. Ylikysyntä johti siihen, että erotimme kiinnostuksensa osoittaneiden joukosta ryhmän, jonka tarve hieman poikkesi muista; apulaisosastonhoitajat, vastaavat hoitajat sekä palveluvastaavat. Heille päätettiin antaa oma erillinen, tiiviimpi koulutus. Sisäiseen esihenkilökoulutuskokonaisuuteen osallistui vuonna 2024 esihenkilöistämme 120.

Sisäisiä koulutuksia oli runsaasti, koulutuskalenterissa oli 483 koulutus- ja tenttitilaisuutta vuonna 2024. Loppuvuodesta LifeCare-koulutukset olivat suuressa roolissa niin järjestelyiden kuin tilavaraustenkin kannalta.

Koulutuspäivien määrä oli yhteensä 18 618 (2023: 16 670). Koulutuspäiviä henkilötyövuotta kohden oli 2,5 (2023: 2,3).

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 kaksikielisiksi. 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 kieltenopetukseen osallistui vuoden aikana yhteensä 84 henkeä (2023: 107). Kieltenopetus tapahtui pääasiassa Teamsissa. Kielikursseja järjestettiin yhteensä 8 (2023: 15), joista 5 ruotsin kielestä ja 3 suomen kielestä. Yhdellä kurseista kurssilaisille opetettiin suomea ja ruotsia yhtä aikaa.

Kehitystyö jatkui vuonna 2024. Kieltenopettaja osallistui yhteistyöprojektiin (ÖVPH, Novia ja TAMK) *Kielipainotteinen tehtävärata terveydenhuollossa ja kaksikielinen tandemharjoittelu työelämässä* 20 prosentin työpanoksella 1.1.–31.7.2024 ja 5 prosentin työpanoksella 1.8.–31.12.2024. Kieltenopettaja osallistui yhteistyöprojektiin (ÖVPH ja TAMK) *Sisällöntuotantoa Dialogia — Akuuttihoitoa kolmella kielellä* -kirjaan 5 prosentin työpanoksella 1.8.–31.12.2024. Molemmat projektit rahoitetaan ulkopuolisella rahoituksella Svenska kulturfondenilta.

Sisäisiä kielitestejä järjestettiin somatiikan, psykiatrian, sosiaalihuollon, teknisen sektorin, taloushallinnon ja hallinnon työntekijöille. Testejä järjestettiin pääasiassa Vaasassa, Pietarsaareissa järjestettiin kolme testipäivää ja Närpiössä kolme.

Suoritemäärä sisäisten kielitestien yhteydessä oli yhteensä 169 kappaletta (2023: 167).

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. Vuoden 2024 rekrytointiin vaikuttivat kuitenkin paljon käydyt yt-neuvottelut.

Sotender - päivittäinen työkalu ja rekrytointivaltti

Mobiilisovellus on sijaistalutysyksikön esihenkilöiden päivittäinen työväline. Sovelluksen käyttäjäksi on rekisteröitynyt tällä hetkellä yli 5000 työntekijää. Noin 1000 heistä keikkailee aktiivisesti hyvinvointialueen eri yksiköissä. Sovellus on käytössä koko hyvinvointialueella.

Esihenkilöiden sijaisten hankintaan käyttämän työajan määrä on vähentynyt sovelluksen myötä 60 %. Aiemmin esihenkilön työajasta sijaisten hankintaan kului jopa neljännes työajasta, kun tänä päivänä siihen kuluu vain reilusti alle tunti päivästä. Keskitetyssä sijaistalutyksessä kustannusten arviointi ja seuranta on myös helpompaa.

*”En luopuisi tästä enää”
Osastonhoitaja*

Vuorot liikkuvat sovelluksessa niin hyvin, että hoito- ja hoivahenkilöstön vuokratyövoiman käyttäminen on vähentynyt 98 %, kun verrataan lokakuuta 2024 vuoden 2022 lokakuuhun.

Yhteydenpito koulutuksen järjestäjiin ja livetapahtumat



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

Osallistuimme useisiin lääkäreille, hammaslääkäreille, sosiaalihuollon asiantuntijoille, hoitohenkilöstölle, psykologeille ja terapeuteille suunnattuihin kansallisiin tapahtumiin. Tämän lisäksi osallistuimme kolmeen rekrytointitapahtumaan Uumajassa. 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

Hyvinvointialueen tavoitteena on, että meillä työskentelevät Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät. Tästä syystä panostamme henkilöstön työhyvinvointiin, riittäviin henkilöstöresursseihin, hyvään johtajuuteen ja sujuviin prosesseihin. Yksi perusarvoistamme on työskennellä ihmiseltä ihmiselle, mikä leimaa toimintaa kaikilla tasoilla. Vuosien 2023–2026 strategiaohjelmassa tähdennetään hyvien työolojen tärkeyttä, yhteishengen kehittämistä ja hyvinvoivan henkilöstön merkitystä.

Esihenkilöt ovat avainasemassa henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Tästä syystä pidämme tärkeänä, että esihenkilöille voidaan tarjota tukea näihin tehtäviin. Vuoden aikana järjestettiin koulutussarja, jossa kävimme yhdessä läpi toimintaohjelmamme: Miten kohtelemme toisiamme? – Luomme kaikki yhdessä työyhteisön, Henkilöstön työkyvyn johtaminen, Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma henkilöstöasioissa sekä Päihteiden työpaikka.

Hyvinvointialue on vuosina 2023–2024 osallistunut Kevan kehittämishankkeeseen *Kestävää työelämää*, jonka tavoitteena on ollut kehittää yhteistyötä työterveyshuollon tuottajien kanssa. Hankkeeseen on osallistunut useita hyvinvointialueita, muita organisaatioita ja työterveyshuollon edustajia, minkä myötä ajatuksia ja osaamista on voitu pallorella ja jakaa laajasti. Hankkeen alun jälkeen säännöllisiä kokouksia työterveyshuollon kanssa on lisätty, ja näissä keskeisenä asiana on ollut löytää yhteisiä ratkaisuja yhteistyön parantamiseksi.

Tavoitekulttuuri

Vuoden aikana on laadittu hyvinvointialueen tavoitekultuurin periaatteet. Osana tätä työtä luotiin tavoitekultuurikartta, jossa kuvataan, miten luomme tavoitteitamme tukevan työpaikan ja organisaatiokulttuurin ja miten toimimme ja työskentelemme yhdessä visiomme ja arvojemme mukaisesti. Tarkoituksena on, että organisaatiokulttuuria ohjaava kartta on osa perehdyttämisohjelmaamme. Kartta auttaa myös yksiköitä ja työyhteisöjä pohtimaan vahvuuksiaan ja mahdollisia kehitysalueitaan, jotta voidaan luoda kaikille hyvä työilmapiiri ja työympäristö.

Yksi tavoitekultuurin aihealueista on rituaalit. Yksi vuosittain toistuva rituaali on marraskuun alussa vietettävä Huippupäivä, jolloin juhlietaan yhteisiä panostuksiamme hyvinvointialueella vapaavalinnaisella tavalla. Ajatuksena on kokoontua oman työyhteisönsä kanssa hetkeksi esimerkiksi kahvitauolle tai brunssille ilman suorituspainetta.



Valmennus esihenkilöille

Hyvinvointialueen esihenkilöille laadittiin räätälöity, kaksikielinen valmennusohjelma, ja se toteutettiin vuoden loppupuolella yhteistyössä Vaasan yliopiston kanssa. Esihenkilöille tarjottiin mahdollisuutta osallistua ainutlaatuihin ja yksilölliseen johtamiskoulutukseen, jonka tavoitteena oli tarjota heille mahdollisuus kehittyä johtajana sekä antaa työkaluja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen ja johtamiseen yksiköissä. Tarkoituksena oli auttaa esihenkilöitä

ymmärtämään muutosprosesseja ja niiden merkitystä johtamisessa, motivoimaan ja kannustamaan työntekijöitä ja rakentamaan positiivista työyhteisöä. Yhtenä tarkoituksena oli myös antaa esihenkilöille taitoja vaikeisiin keskusteluihin valmistautumiseen ja työkaluja oman työhyvinvoinnin reflektointiin ja kehittämiseen.

Koulutuksessa oli seuraavat osat: Teams-tilaisuus, luentopäivä, EASI-analyysi ja henkilökohtainen analyysin tulosten läpikäynti valmentajan kanssa. Analyysin tavoitteena oli tehdä esihenkilöt tietoisiksi omista vahvuuksistaan ja sudenkuopistaan esihenkilötyössä ja tunnistaa kehitysalueita johtamisen näkökulmasta.

Koulutukseen osallistui yhteensä 160 esihenkilöä. Valmennus sai erittäin myönteisen vastaanoton.

Suosittelumittari

Työpaikan suosittelumittari (NPS) on yksi niistä välineistä, joita johto käyttää säännöllisesti kartoittaessaan henkilöstön viihtymistä työssä ja hankkiessaan tietoa henkilöstön työpaikkaa koskevista mielipiteistä. Hyvinvointialueen käynnistymisen ja vuoden 2024 lopun välillä NPS-arvo on parantunut -9:stä +12:een, ja samalla vastausprosentti on noussut 42 prosentista 45 prosenttiin. Tulos vaihtelee toimialojen, tulosalueiden ja yksiköiden kesken. Tiivistetysti voidaan sanoa, että suurimmat haasteet koskevat henkilöstön antamien vastausten mukaan johtamista, henkilöstöresursseja sekä työtehtäviä ja työmäärää koskevia asioita.

Työterveyshuolto

Hyvinvointialue tekee työterveyshuoltoon liittyvää yhteistyötä neljän alueellisen palveluntuottajan kanssa: TT Botnia, Työplus, Wellmedic ja Mehiläinen. Työterveyshuollon palveluja koordinoi TT Botnia, joka on palveluntuottajista suurin. Vuoden aikana kaikkien palveluntuottajien kanssa pidettiin säännöllisesti kokouksia yhteisten linjausten läpikäymiseksi tarjottavien palvelujen osalta.

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.

Sairaanhoitopalveluihin puolestaan kuuluvat sairaanhoitajan ja yleislääkärin antama sairaanhoito sekä siihen liittyvät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset. Toiminnan tavoitteita olivat kuluneena vuonna terveelliset ja turvalliset työolosuhteet, altistavien tekijöiden tunnistaminen, toimiva työyhteisö, esihenkilöiden tukeminen, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäiseminen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen.

Vuonna 2024 työterveyshuollon palvelujen kustannukset olivat 5,9 miljoonaa euroa (2023: 4,9 miljoonaa euroa).

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 sekä hyvinvointiin. Vuoden aikana ePassi-etu oli 170 euroa/henkilö. ePassi-edun kustannukset olivat vuoden aikana 1,1 miljoonaa euroa. Heinäkuusta alkaen henkilöstö sai uudentyyppisen henkilöstöedun, kun käyttöön otettiin polkupyöräetu. Polkupyöräetu sai myönteisen vastaanoton, ja vuoden loppuun mennessä yhteensä 325 työntekijää oli tehnyt sopimuksen polkupyörän hankinnasta.



Vuoden aikana yksiköissä järjestettiin omaa työtoimintaa. Työtoiminnan tarkoituksena on vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yksiköiden henkilöstö suunnitteli ja järjesti omaa työtoimintaa, johon sisältyi esimerkiksi liikuntaa tai kulttuuria. Henkilöstölle tehtiin vuoden 2023 lopussa työ-toimintaa koskeva kysely. Vastauksissa toivottiin työ-määrärahan lisäämistä. Johto huomioi henkilöstön toiveet ja lisäsi määrärahaa 20 eurosta (2023) 40 euroon/henkilö. Työtoimintaan käytetty aika oli 4 t/työntekijä.

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

Edellä mainittujen etujen lisäksi työntekijöille tarjotaan myös ilmainen kahvi ja tee sekä mahdollisuus käyttää

Break Pro -taukoliikuntaohjelmaa. Työntekijöitä muistetaan 50-vuotispäivän ja eläkkeelle siirtymisen yhteydessä työnantajan lahjalla.

Työsuojelu – monessa mukana

Työsuojelun edustajilla on asiantuntijan rooli. Henkilöstölle annettiin ohjausta/ neuvontaa ja tukea liittyen esim. erilaisiin vuorovaikutushaasteisiin, varhaiseen tukeen, työtapaturmiin sekä sisäilma-asioihin liittyen. Työsuojelu on myös osallistunut työkykyasioiden edistämiseen ja esim. työterveyshuolloissa pidettyihin henkilöstön työterveysneuvotteluihin.

Työpaikkaselvityskäynnit yhdessä työterveyshuoltojemme sekä myös Aluehallintoviraston tarkastajien kanssa ovat iso osa työsuojelutyötä. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuoden aikana 159 kappaletta (2023: 97). Aluehallintoviraston tarkastuskäyntejä Hyvinvointialueen yksiköihin oli vuonna 2024 yhteensä 27 kappaletta.

Työsuojelutyössä kiinnitimme vuonna 2024 huomiota erityisesti: yhteistoiminnan kehittämiseen, tapaturmien ehkäisyyn ja toimimiseen yhtenä osapuolena muiden rinnalla yksiköiden riskien arviointityössä. Yhtenä yhteistoiminnan muotona olivat esihenkilöille suunnatut luennot heidän työsuojeluvastuista. Näillä tilaisuuksilla tavoitettiin n. 300 esihenkilöä (n. 420:sta).

Työsuojelu oli myös edustettuna monissa organisaatiomme yhteistyöryhmissä sekä antoi säännöllisesti lausuntoja laadituista ja päivitetystä suunnitelmista ja toimintaohjelmista.

Työsuojelun edustus oli myös aktiivisesti mukana sisäilmatyöryhmän toiminnassa. Osa Hyvinvointialueen käytössä olevista kiinteistöistä ovat iältään vanhoja ja kunnoltaan sisäilmahaasteisia. Vuoden aikana sisäilmatyöryhmässä edistettiin yhdessä asioita sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi.

Jokaisella työsuojeluvaltuutetulla on vastuullaan oma maantieteellinen toiminta-alueensa: pohjoinen, keskinen, eteläinen alue. Jälleen keväällä haettiin täydennysvaaleilla omaa ehdokasta esihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuksi. Yhtään ehdokasta ei valitettavasti ilmoittautunut. Aiemmin sovittua käytäntöä jatkettiin: nykyiset työsuojeluvaltuutetut toimivat tarvittaessa myös esihenkilöiden tukea ja apuna.

Työsuojelu jatkoi perinteistä aktiivista yhteistyötään Liikenneturvan kanssa. Teemoina kolmella eri paikkakunnalla - Pietarsaari, Vaasa, Närpiö - järjestetyissä tilaisuuksissa olivat keväällä *Pysy pystyssä* ja syksyllä *Näy pimeässä* – aiheet.

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden aikana 2720 kpl joista; läheltä piti / uhkatilanteita oli 919 kpl (33,8 %), työtapaturmia / väkivaltilanteita 1285 kpl (47,2 %), ammattitautiepäilyjä 1 kpl (0 %) ja muita turvallisuushavaintoja / kehittämisehdotuksia 515 kpl (18,9 %). Näistä tapaturmista 225 kpl (8,3 %) olivat sellaisia, että vamma aiheutti sairaanhoidon tarvetta. Suurimmat vaaratyypit olivat uhka tai väkivalta (41,8 %) sekä liukastuminen, kaatuminen ja kompastuminen (10,6 %).

Työterveysneuvotteluita työntekijän työkyvyn tukemiseksi pidettiin 280 kappaletta vuonna 2024 (2023: 234).

Henkilöstöresurssien suunnittelu – kehittyvä ala

Rajallisten henkilöstöresurssien aikana pyritään löytämään joustavia ratkaisuja henkilöstöresurssien ja työvuorojen suunnitteluun sekä työajanseurantaan liittyvän työn yksinkertaistamiseksi ja nopeuttamiseksi. Organisaatiossa käytetään laajalti sähköisiä ratkaisuja ja mobiilityökaluja saumattomien prosessien mahdollistamiseksi sekä työaika-asioiden käsittelyn yksinkertaistamiseksi ja helpottamiseksi.

Ergonomiset työajat

Nykyään tutkitaan paljon ergonomisten työaikojen yhteyttä henkilöstön työhyvinvointiin. Vuosina 2021-2024 olemme osallistuneet Työterveyslaitoksen johtamaan SOTE-työajat -hankkeeseen. Hankkeen aikana Työterveyslaitos on kerännyt ja analysoinut Titanian ja sen ergonomisten työaikojen seurantamoduulin tietoja. Hankkeen tulokset muodostavat perustan henkilöstön työhyvinvointia sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä tukevan työvuorosuunnittelun kehittämiseksi.



Toimintoperusteinen työvuorosuunnittelu

Työvuorosuunnittelua helpottava ja nopeuttava toimintoperusteinen työvuorosuunnittelu ja optimointi on saanut yhä enemmän jalansijaa organisaatiossa. Vuoden aikana useat uudet yksiköt ottivat käyttöön toimintoperusteisen työvuorosuunnittelun ja useat yksiköt aloittivat myös optimoinnin käyttöönoton. Hyvinvointialueella käytetään toimintoperusteista työvuorosuunnittelua yhteensä 23 yksikössä ja kahdeksan yksikköä on aloittanut optimoinnin.

Titania ja epäsäännölliset työajat

Suurimmalla osalla organisaation henkilöstöstä on epäsäännöllinen työaika, ja työntekijöiden työvuorosuunnittelu ja työajanseuranta tehdään Titaniassa. Vuoden aikana valmistui hanke, jossa osa-aikatyötä tekevien työvuorosuunnittelu ja työajanseuranta siirrettiin Titaniaan, koska Titania-ohjelma soveltuu parhaiten epäsäännöllistä työaikaa tekevien työntekijöiden työaikojen suunnitteluun ja seurantaan.

Pelastuslaitos otti käyttöön Numeronin

Vuonna 2024 Pohjanmaan hyvinvointialue siirsi monien muiden hyvinvointialueiden tavoin pelastuslaitoksen työajanseurannan ja työaikakorvausten maksatuksen Numeroniin. Uuden IT-sovelluksen avulla on kyetty luomaan pelastuslaitoksen paloasemille yhteinen ja saumattomasti toimiva alusta henkilöstöresurssien suunnittelua ja seuranta varten sekä vakinaisen henkilöstön että vapaaehtoisten palokuntalaisten ja sivutoimisten työntekijöiden osalta.

Nepton Flexim – uusi leimausohjelma

Vuoden aikana osalle organisaation henkilöstöstä suunniteltiin ja aloitettiin siirtyminen uuteen leimausjärjestelmään. Tavoitteena on mobiiliratkaisujen sekä saumattoman ja helppokäyttöisen työajanseurannan mahdollistaminen. Nykyaikaisen leimausjärjestelmän käyttöönotto helpottaa työntekijöiden henkilökohtaista työajanseuranta samalla kun esihenkilöillä on mahdollisuus korjata ja seurata henkilöstön työaikoja itse.

Tunnusluvut

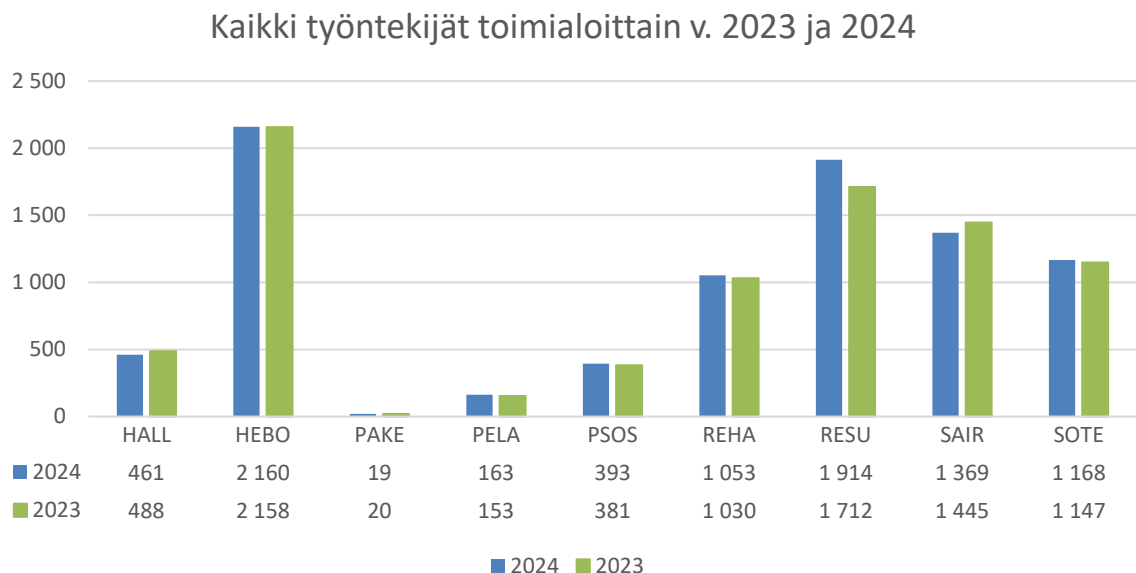
Tässä henkilöstöraportissa on mahdollista ensimmäistä kertaa verrata organisaation tunnuslukuja aiempiin vuosiin. Tilastot on otettu 31.12.2024, ellei toisin mainita.

Henkilöstötilastot

2024 henkilöstötilaston mukaan henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden lopussa 8 691 (2023: 8 520). Henkilöstöstä 6 707 tai 77 % (2023: 6 744, 79 %) oli toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja 1 984 tai 23 % (2023: 1 776, 21 %) määräaikaissä palvelussuhteessa. Virkasuhteessa oli 14 % (2023: 15 %) henkilöstöstä ja työsuhteessa 86 % (2023: 85 %). Henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 7 330 (2023: 7 198). Työntekijöistä yhteensä 2 024:lla tai 23 %:lla (2023: 1 923:lla, 23 %) oli osa-aikainen virka tai toimi taikka osa-aikainen poissaolo.

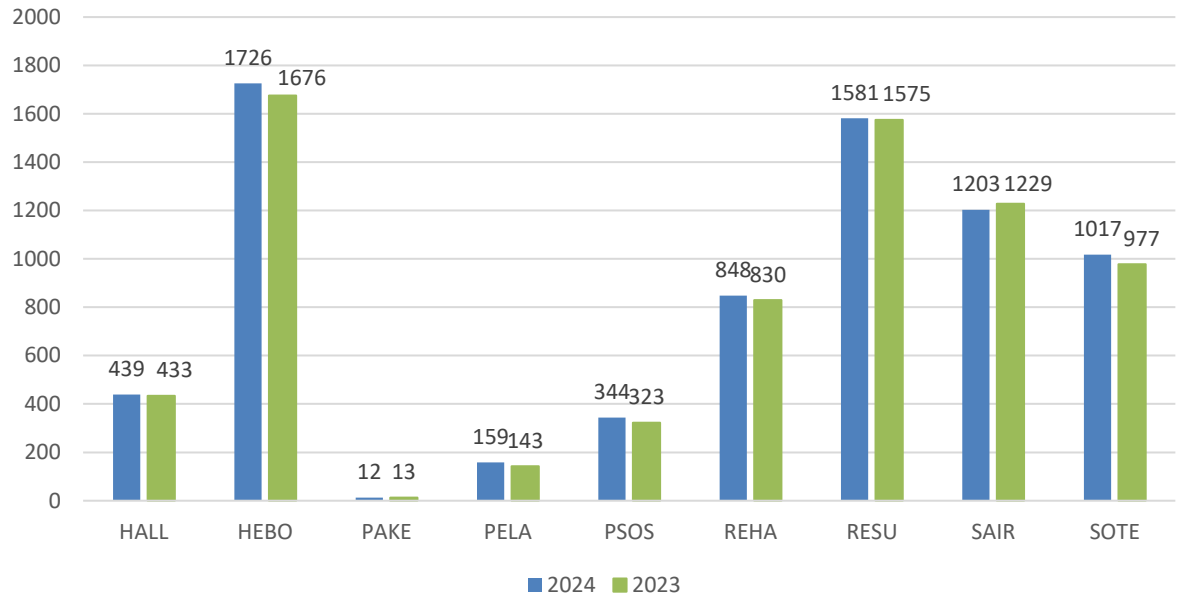
Vuoden aikana syntyi 392 (2023: 571) vakinaista palvelussuhdetta. Yhteensä 431 (2023: 454) vakinaista virka- tai työsuhdetta päätettiin. Näistä yhteensä 118 tai 27,4 % (2023: 175 henkeä, 38,5 %) sai uuden työpaikan hyvinvointialueen ulkopuolelta ja 138 tai 32 % (2023: 121, 26,6%) henkeä sanoi itsensä irti vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi.

Koko organisaation palkkakulut olivat yhteensä 438,6 miljoonaa euroa.

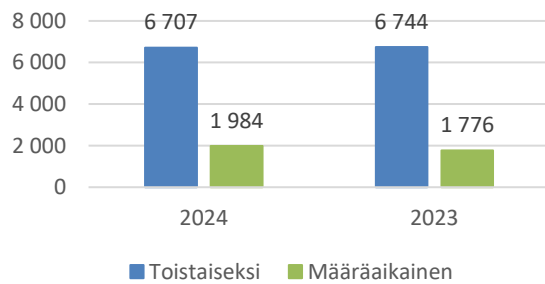


HALL Aluehallinto, HEBO Koti- ja asumispalvelut, PAKE Asiakas- ja potilasturvallisuuskeskus, PELA Pohjanmaan pelastuslaitos, PSOS Psykososiaaliset palvelut, REHA Kuntoutus RESU Asiakas- ja resurssikeskus, SAIR Sairaalapalvelut, SOTE Sosiaali- ja terveystieteiden keskus

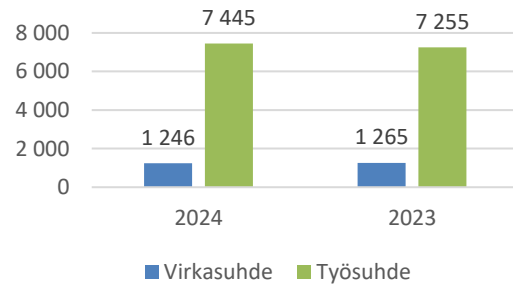
Henkilötyövuodet



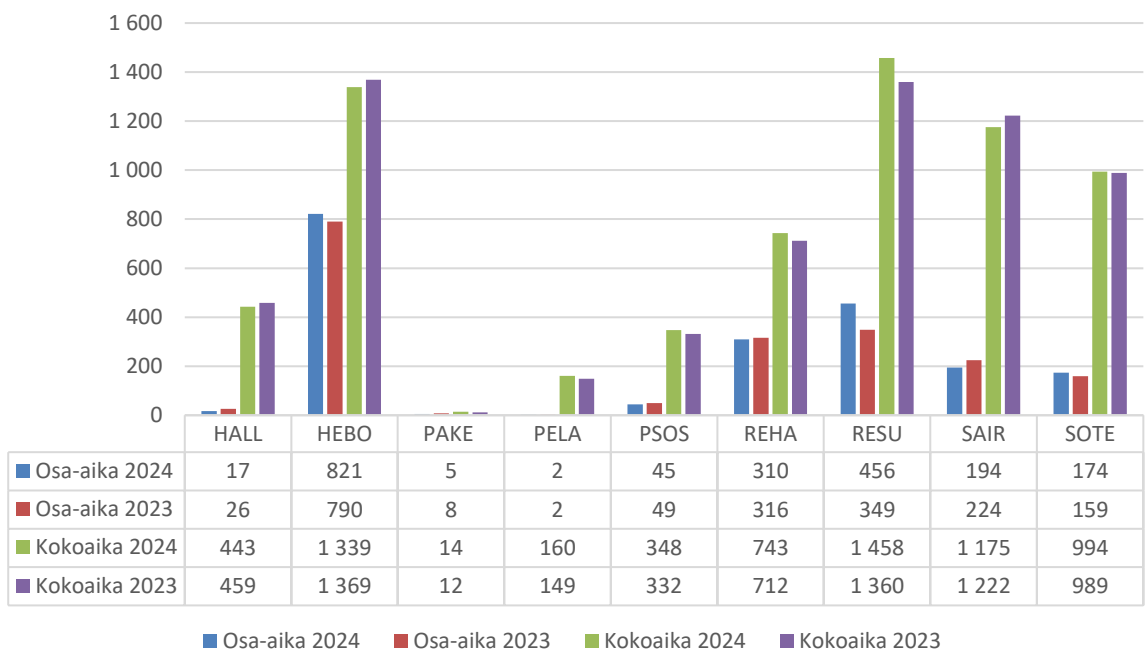
Työsuhde, kesto



Palvelussuhde



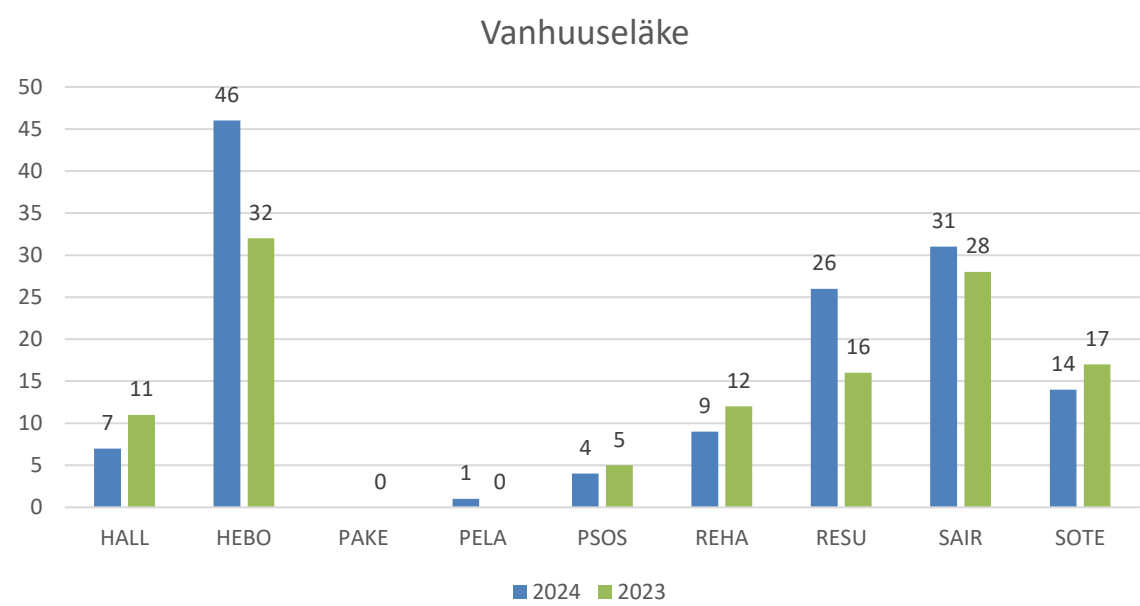
Työaika (koko-/osa-aika)



Alla taulukko henkilöstön vaihtuvuudesta sekä kuva vanhuuseläkkeelle siirtymisestä toimialoittain. Vaihtuvuus laski merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön vaihtuvuus suhteessa vakinaisiin työntekijöihin

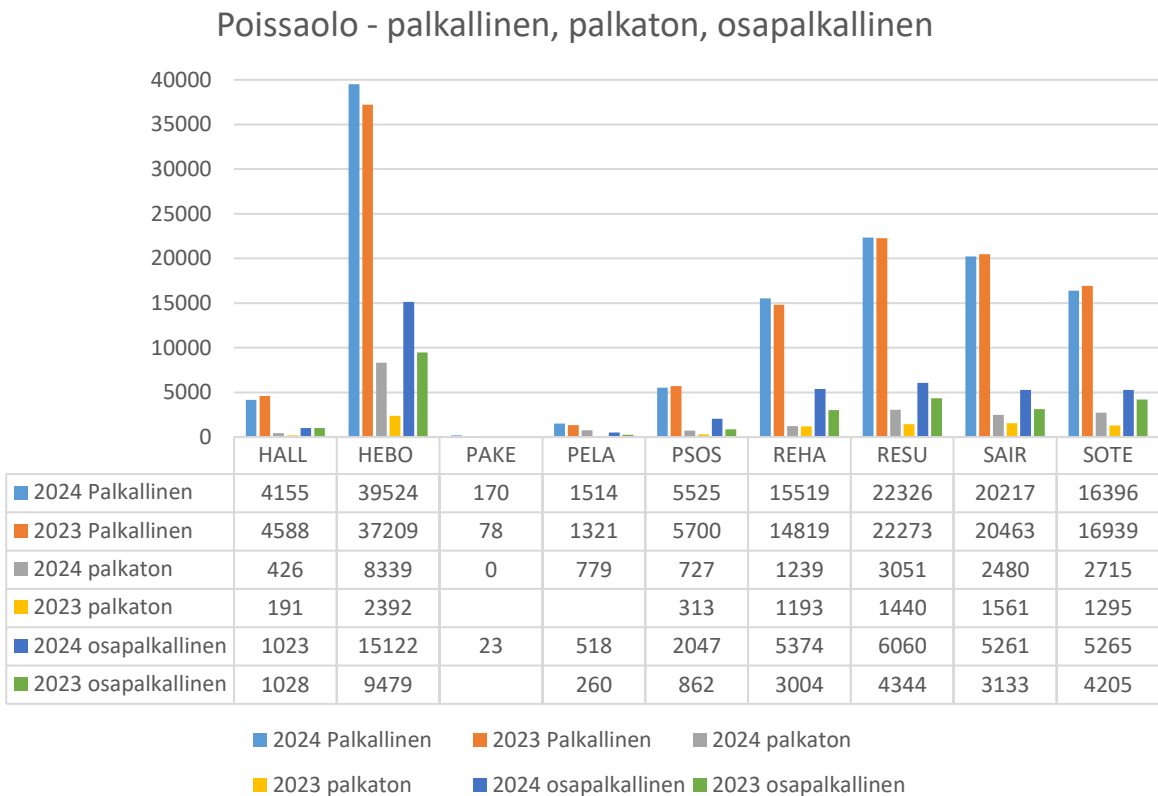
	2024	2023
Aloitettut palvelussuhteet	4,5 %	8,4 %
Päätetyt palvelussuhteet	5,0 %	6,7 %



Sairauspoissaolopäivien (kalenteripäivät) kokonaismäärä oli 161 061 (2023: 163 983). Alla on kooste sairauspoissaolopäivien määrästä sekä suhteutettuna palveluksessaolopäiviin per toimiala. Työtapaturmat johtivat 3 086 (2023: 3 129) sairauspoissaolopäivään ja vapaa-ajan tapaturmat johtivat 4 318 (2023: 2 723) sairauspoissaolopäivään. Tämä on 1,9 % (2023: 1,9 %) ja 2,7 % (2023: 1,7 %) sairauspoissaolopäivien kokonaismäärästä.

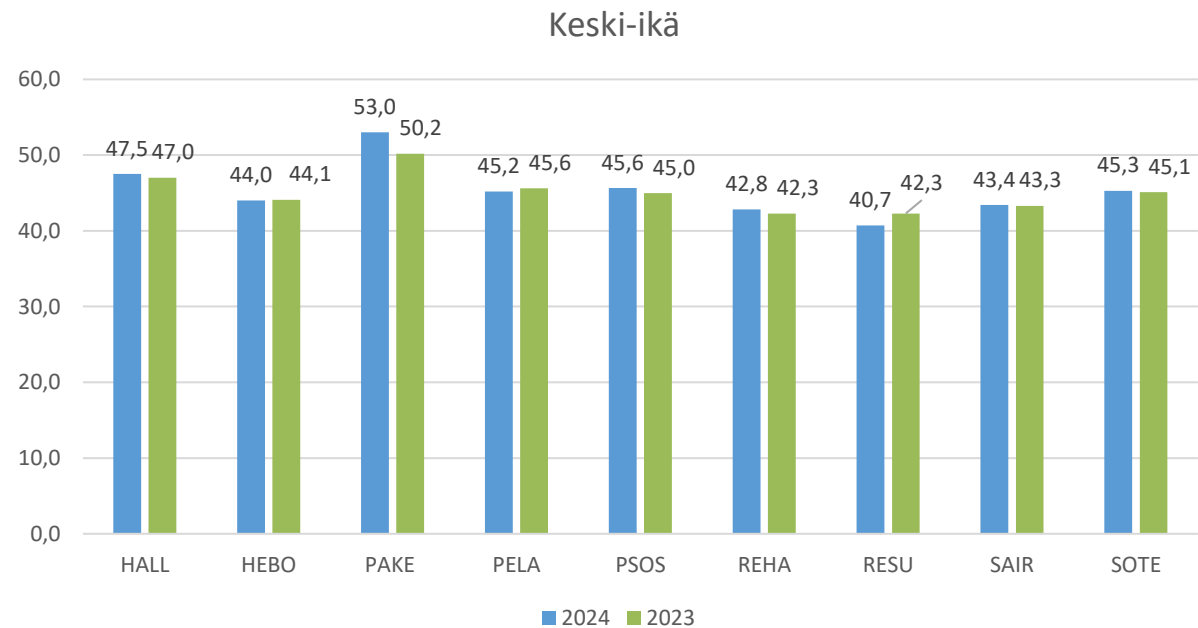
2024			2023	
Toimiala	Sairauspoissaolo- päivät yhteensä (ei tapaturmat)	Sairauspoissaolo- päivät / palveluksessaolo- päivät %	Sairauspoissaolo- päivät yhteensä (ei tapaturmat)	Sairauspoissaolo- päivät / palveluksessaolo- päivät %
HALL	4 647	3,3 %	5 807	4,2 %
HEBO	51 545	7,9 %	49 098	7,9 %
PAKE	170	3,6 %	78	2,0 %
PELA	1 719	4,6 %	1 581	5,5 %
PSOS	6 934	5,7 %	6 877	6,4 %
REHA	18 724	5,8 %	19 016	6,0 %
RESU	25 947	4,5 %	28 042	4,7 %
SAIR	23 982	5,3 %	25 159	5,6 %
SOTE	20 213	5,5 %	22 473	6,2 %
Yhteensä	153 881	5,7 %	158 131	6,0 %

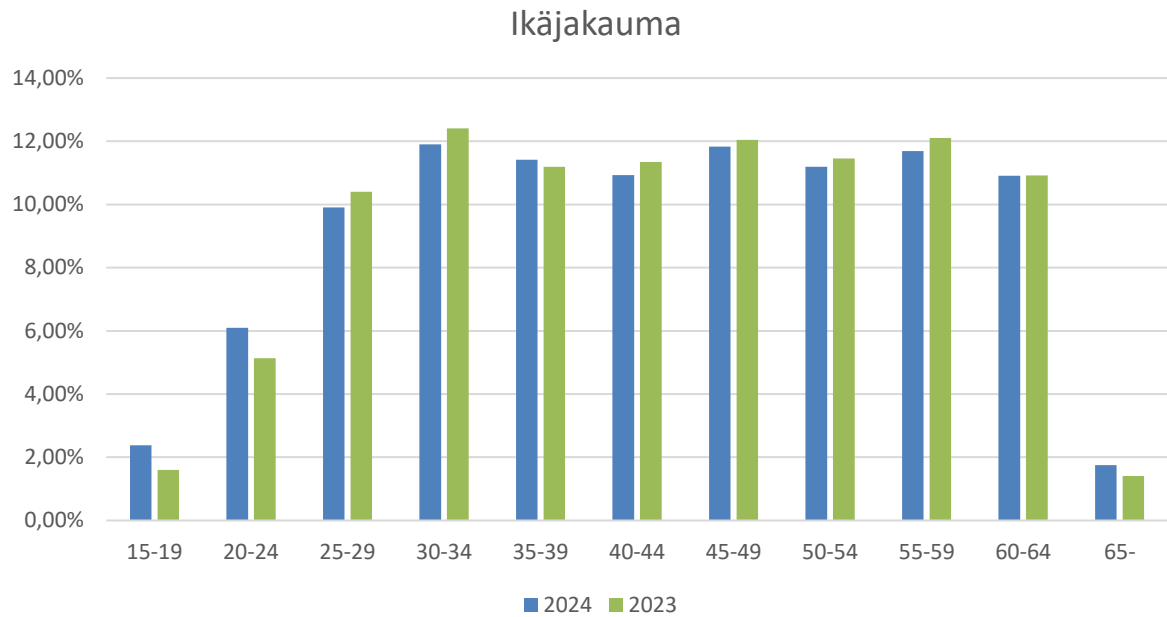
Alla kuva palkallisista, palkattomista sekä osapalkallisista sairauspoissaoloista.



Ikä, kieli ja sukupuoli

Keski-ikä organisaatiossa oli 43,5 vuotta (2023: 43,8). Alla on kuva keski-ikästä toimialoitain sekä jakauma ikäryhmittäin.





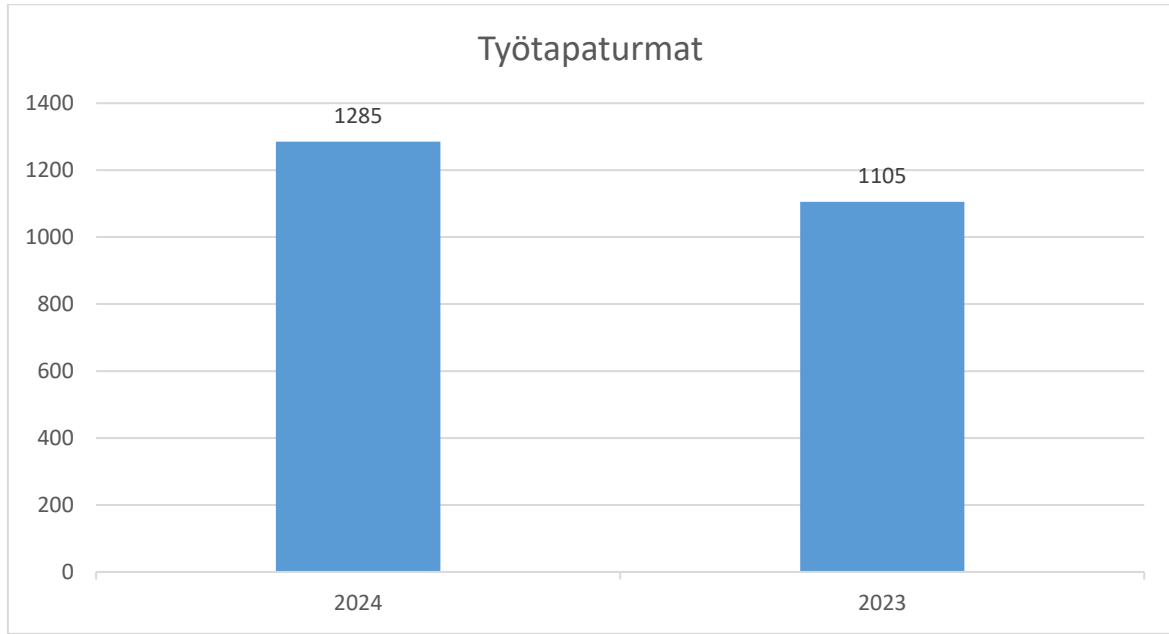
Enemmistöllä (58 %) henkilöstöstä oli äidinkielenä ruotsi (2023: 57 %), kun taas 39 %:lla (2023: 40 %) oli äidinkielenä suomi ja 3 %:lla jokin muu kieli. Muita kieliä olivat muun muassa vietnam, venäjä, viro, bosnia, espanja, englanti ja thai.

Alla on taulukko organisaation sukupuolijakaumasta. Vuosien 2023 ja 2024 välillä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

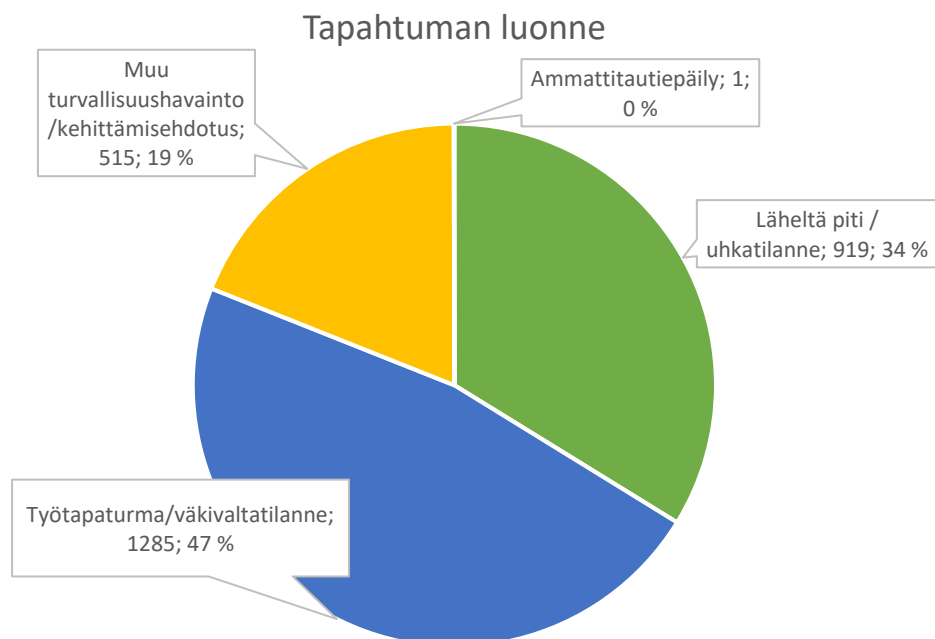
Sukupuolijakauma	2024		2023	
	Nainen	Mies	Nainen	Mies
HALL	330 (73 %)	122 (27 %)	305 (71 %)	123 (29 %)
HEBO	2 018 (93 %)	146 (7 %)	2 013 (94 %)	128 (6 %)
PAKE	16 (94 %)	1 (6 %)	16 (94 %)	1 (6 %)
PELA	9 (6 %)	153 (94 %)	5 (3 %)	145 (97 %)
PSOS	305 (80 %)	75 (20 %)	287 (79 %)	76 (21 %)
REHA	932 (91 %)	92 (9 %)	905 (91 %)	90 (9 %)
RESU	1 445 (84 %)	278 (16 %)	1 471 (84 %)	278 (16 %)
SAIR	1 225 (86 %)	200 (14 %)	1 262 (87 %)	192 (13 %)
SOTE	1 139 (95 %)	56 (5 %)	1 080 (95 %)	60 (5 %)
Yhteensä	7 408 (87 %)	1 121 (13 %)	7 337 (87 %)	1 093 (13 %)

Työsuojelu

Alla HaiProssa kirjattujen työtapaturmien määrä. Tilastot sisältävät vain todellisia onnettomuuksia, eivät esimerkiksi läheltä piti -tilanteita. Hoitohenkilökunta (lähihoitaja, sairaanhoitaja ja muu hoitohenkilökunta) ilmoitti eniten (77 %) työpaikkatapaturmia vuonna 2024 (2023: 72 %). Onnettomuudet tapahtuivat pääasiassa potilas- ja asukashuoneissa, pihalla tai muussa ulkotilassa, päiväsalissa tai käytävällä sekä asiakkaan kotona.

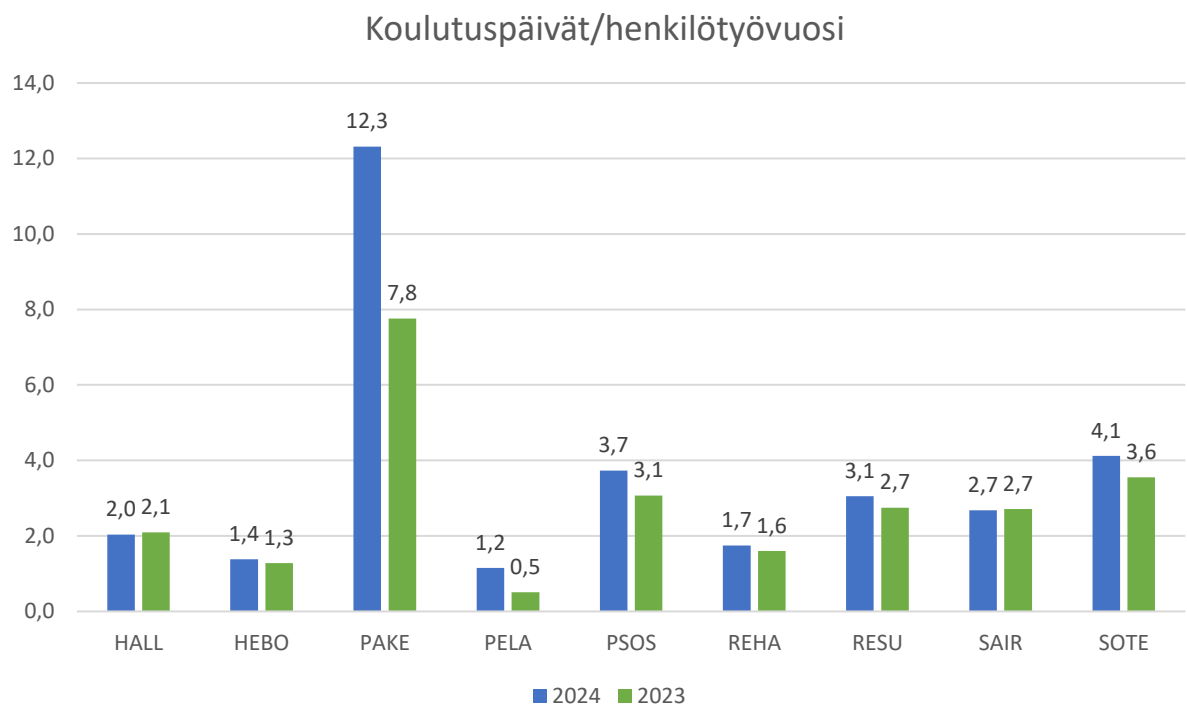
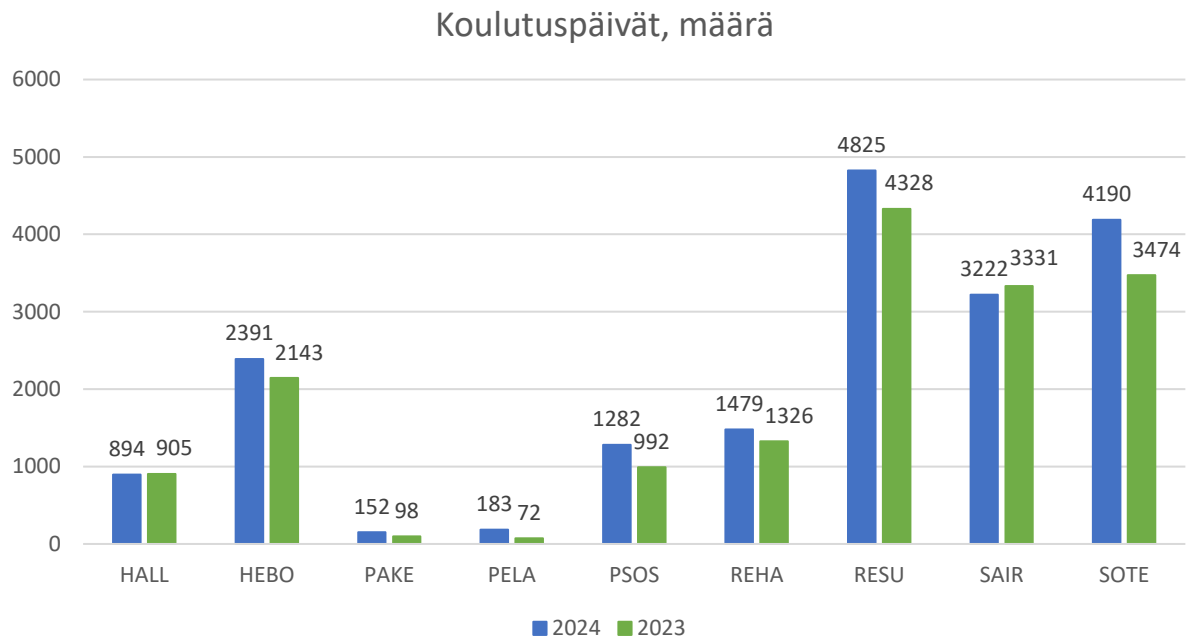


HaiPro-ilmoitusten eri luokat vuonna 2024:



Koulutus

Alla kuva koulutuspäivistä sekä lukumäärä henkilötövuosittain ja toimialoittain.



Rekrytointi

Vuonna 2024 rekrytointeja oli selvästi vähemmän kuin edellisenä vuonna. Avoimia työpaikkoja oli yhteensä 1 181 (2023: 1 540). Hakemusten määrä paikkaa kohden nousi 3,1:stä vuonna 2023 4,0:aan vuonna 2024.

Rekrytoinnit ja hakijamäärät (Kuntarekry)

Toimiala	Rekrytoinnit		Paikat		Hakemusten määrä /paikka		Hakemukset	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
HALL	29	53	33	70	15,8	8,4	521	591
HEBO	228	280	318	417	2,8	1,8	894	746
PAKE	3	0	3	0	26,3	-	79	0
PELA	15	3	24	3	5,2	3,3	124	10
PSOS	54	78	75	100	4,9	4,2	368	416
REHA	171	189	205	213	3,4	2,5	698	535
RESU	122	227	168	281	4,1	3,8	688	1061
SAIR	108	199	141	259	3,6	3	515	769
SOTE	111	161	150	197	4,9	3,4	727	664
Lakkautetut/ yhdistetyt yksiköt	57	-	64	-	2,1	-	136	-
Yhteensä	898	1190	1181	1540	4,0	3,1	4750	4792

Kuten edellisenäkin vuonna, 87 prosenttia avoimista työpaikoista oli toimia ja 13 prosenttia virkoja. Paikoista 80 % prosenttia oli vakinaisia (2023: 76 %) ja 20 prosenttia määräaikaisia (2023: 24 %).

Toimiala	Työsuhde		Virka		Vakituinen		Määräaikainen	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
HALL	27	63	5	7	23	53	10	17
HEBO	309	397	9	20	259	327	59	90
PAKE	3	0	0	0	3	0	0	0
PELA	1	0	23	3	23	2	1	1
PSOS	75	95	0	5	58	76	17	24
REHA	194	185	10	25	153	142	52	71
RESU	121	214	47	65	143	225	25	56
SAIR	128	249	10	10	107	194	34	65
SOTE	106	132	44	61	121	147	29	50
Lakkautetut/ yhdistetyt yksiköt	60	-	4	-	55	-	9	-
Yhteensä	1024	1335	152	196	945	1166	236	374