

Henkilöstökertomus 2023

Aluevaltuusto 4.4.2024

Toimintaympäristö

- Hyvinvointialueiden ensimmäinen toimintavuosi
- Henkilöstön saatavuushaasteet
- Henkilöstön hyvinvointi: Arvosta ja vaikuta kehittämisen vuosi
- Keusoten palkkojen yhteensovittaminen nk. kärkipalkkaan (9,6 M€)
- Henkilöstöohjelman valmistelu osana hyvinvointialueohjelmaa

Henkilöstökertomus ei kuntayhtymäajoista poiketen sisällä kehittämissuunnitelmia
Kehittämissuunnitelmat kirjataan vuoden 2025 henkilöstösuunnitelmaan, joka tuodaan henkilöstöjaoston hyväksyttäväksi loppuvuodesta 2024

Henkilöstökatsaus vuosi 2023



4 293 työntekijää, joista 82 % oli vakinaisessa virka- tai työsuhteessa, osa-aikaisia 16 %



Vaihtuvuus on pienentynyt, 13 % (2022 -> 18 %)



Henkilöstövuokrauksen ja lääkäripalvelujen ostojen osuus henkilöstökustannuksista on 8,3 % (2022 -> 11 %)



Henkilöstöpalveluiden digitalisaatio

- kehityskeskustelut
- arvon tuoton arviointikeskustelut
- perehdyttäminen



KeuAkatemia on vahvistanut esihenkilötyön osaamista

- 60 erikoisammattitutkinnon suorittajaa
- Lean mentor -valmennukset



Työelämän laatuindeksi 10/2023 60 % (2022 -> 57 %)



Sairauspoissaoloprosentti 5,1% (2022 -> 6,3 %)

33 % henkilöstöstä ei yhtään sp päivää



Rekrytointi

- hakijamäärä kasvussa ka. 7-8 hakijaa/haku
- lyhytaikaisia sijaisia poolissa n. 1800
- sijaisrekrytinnin täyttöaste 75-94 %

Henkilöstömäärät palvelualueittain

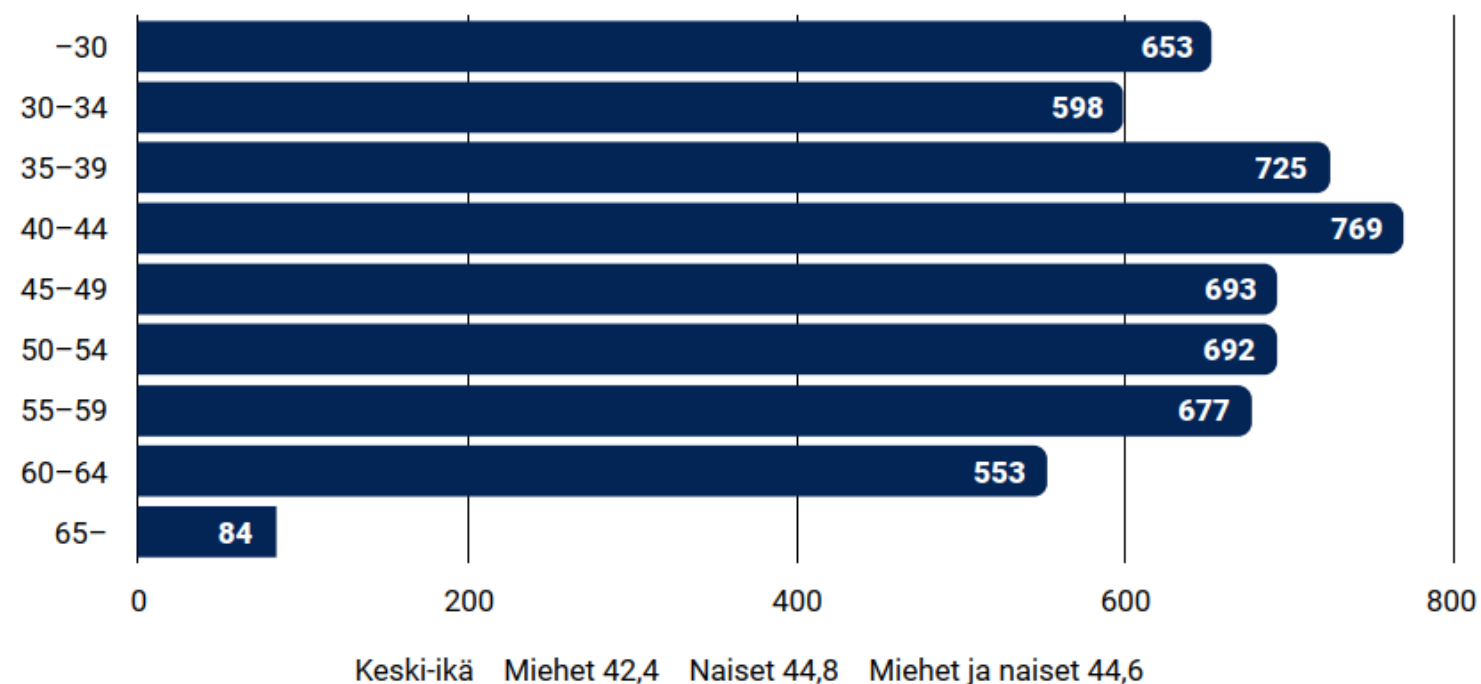
Taulukko 1. Henkilöstömäärä (31.12.2023)

| Palvelualue | Henkilöstömäärä 2023 |
|--|-------------------------|
| Ikäihmisten ja vammaisten palvelut (IKVA) | 1694 |
| Aikuisten mielenterveys-, päihde- ja sosiaalipalvelut sekä Lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA) | 983 |
| Terveys- ja sairaanhoitopalvelut (TEPASA) | 1246 |
| Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut (sisältää asiakasohjauksen) | 370 |
| Yhteensä ** | 4293 |

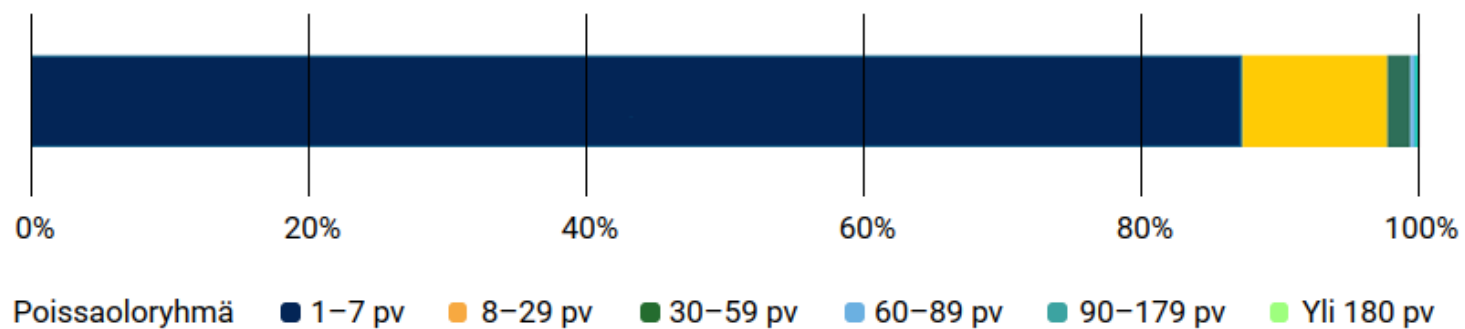
***Henkilöstön määrä on vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa olevien lukumäärä. Lukumäärässä on mukana kaikki palvelussuhteessa olevat, myös ns. passiiviset työntekijät (henkilöt, jotka ovat palkattomilla virka-, perhe- tai opintovapailta tai pitkällä sairauslomilla).*

Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

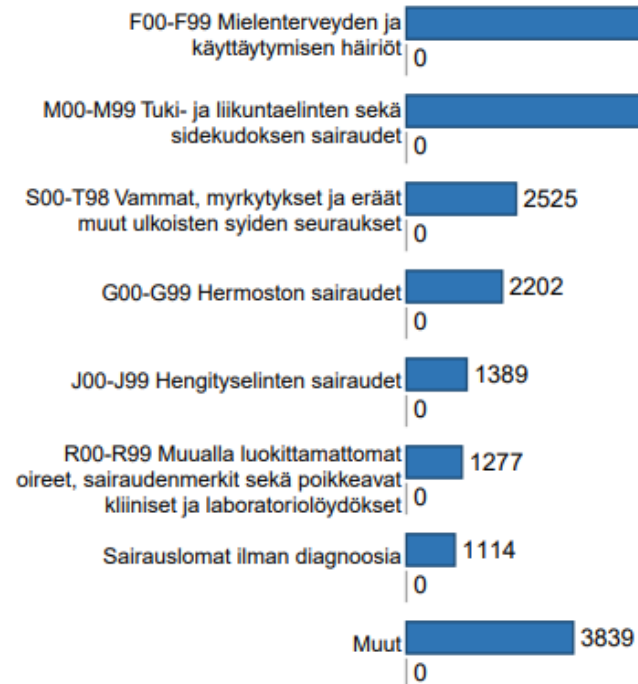
Kuva 2. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin



Kuva 10. Eri pituisten sairauspoissaolojen suhteelliset osuudet



SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



- Raportilla on työterveydestä kirjoitetut SL-poissaolopäivät sekä esihenkilöiden työterveyteen ilmoittamat muualla kirjoitetut sairauspoissaolot.
- F-dg:t merkittävästi suurin ja kasvava sairauspoissaolon syy.

- **Vuonna 2023 kaikista poissaoloista:**
F-dg:n vuoksi poissaoloja oli 43.7% (393 hlö), 16 799 pv
M-dg:n vuoksi poissaoloja oli 24.2% (343 hlö), 9289 pv
- **Vuonna 2022 kaikista poissaoloista:**
F-dg:n vuoksi poissaoloja oli 39.7% (368 hlö), 13 509 pv
M-dg:n vuoksi poissaoloja oli 24.2% (340 hlö), 8 229 pv

Työkyvyttömyyden tunnuslukuja: työkyvyttömyyseläkemaksu

2024 työkyvyttömyyseläkemaksu
0,65 % palkkasummasta
Työnantajilla keskimäärin 0,80 %

Maksun taustalla täydet työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutustukipaukset vuosilta 2021-2022

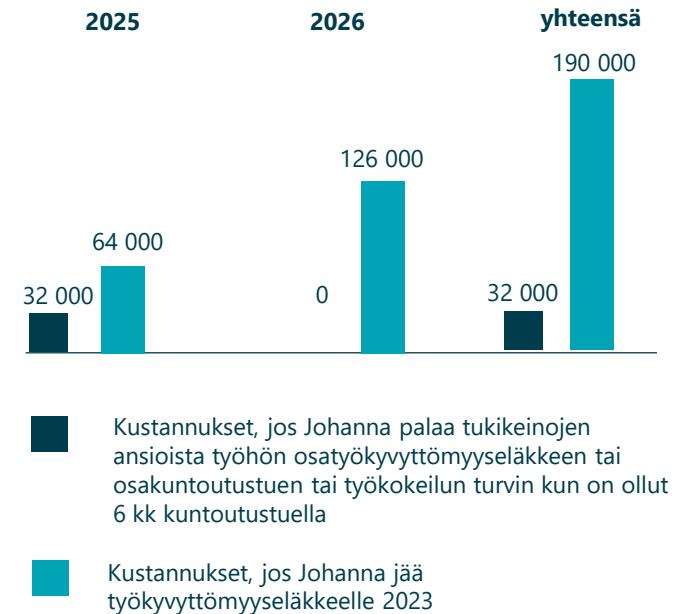
2023 työkyvyttömyyseläkemaksu
0,9 % palkkasummasta 1 818 590 €
Työnantajilla keskimäärin 0,90 %

Maksun taustalla täydet työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutustukipaukset vuosilta 2020-2021

Lähde: Keva

Miksi kannattaa etsiä keinoja työkyvyn tukemiseen?

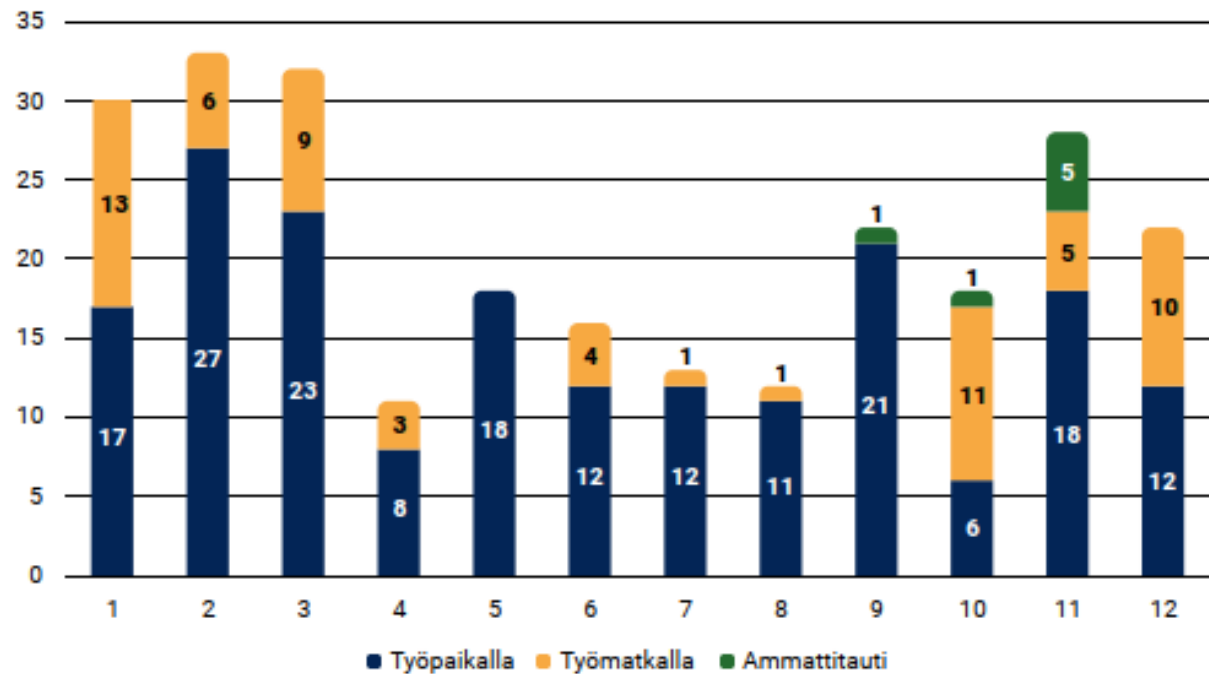
Esimerkkinä 50-vuotias lähihoitaja Johanna, jolla työuraa jäljellä vielä n. 15 vuotta.



Työtaturmat

- 248 työtaturmaa, joista 3 /4 tapahtui työpaikalla.
- Yleisimmät syyt; terävät esineet, liukastuminen

Kuva 14. Tapaturmat kuukausittain



Sairauspoissaolojen vertailua hyvinvointialueilla

| Hyvinvointialue | Sairauspoissaolopäivät/ henkilötyövuosi | Sairauspoissaoloprosentti |
|-------------------|---|---------------------------|
| Satakunta | 15,40 | 5,12 |
| HUS | 15,74 | 4,50 |
| Pohjois-Savo | 18,73 | 4,86 |
| Pohjois-Savo | 18,73 | 4,86 |
| Keski-Uusimaa | 18,85 | 5,16 |
| Pohjanmaa | 19,50 | 4,65 |
| Kanta-Häme | 19,70 | 4,80 |
| Päijät-Häme | 20,50 | 8,30 |
| Eteläpohjanmaa | 20,90 | 5,00 |
| Varhais-Suomi | 21,00 | 5,17 |
| Pohjois-Karjala | 21,27 | |
| Etelä-Savo | 24,55 | 4,90 |
| Keski-Suomi | 14,4 ** | 5,20 |
| Pirkanmaa | 18,24 * | 5,04 |
| Keski-Uudenmaa | 18,37 * | 5,00 |
| Pohjois-Pohjanmaa | | 5,20 |

- HUS 3,18 %
- Keski-Pohjanmaan hva 3,33 %
- Etelä-Karjalan hva 3,66 %
- Etelä-Savon hva 3,74 %
- Keski-Suomen hva 3,85 %
- Pohjois-Pohjanmaan hva 3,87 %
- Etelä-Pohjanmaan hva 3,89 %
- Varsinais-Suomen hva 3,9 %
- Kanta-Hämeen hva 3,93 %
- Päijät-Hämeen hva 3,96 %
- Pohjanmaan hva 3,96 %
- Keski-Uudenmaan hva 4 %
- Pohjois-Savon hva 4,11 %
- Itä-Uudenmaan hva
- Pohjois-Karjalan hva 4,23 %
- Pirkanmaan hva 4,28 %
- Satakunnan hva 4,29 %
- Kainuun hva 4,29 %
- Lapin hva 4,49 %
- Kymenlaakson hva 4,97 %

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset – prosenttia palkkasummasta vuonna 2023

- Hyvinvointialueiden vaihtelu 3,18 – 4,97 % palkkasummasta.
- Keskiarvo 4,0 %
- Organisaation toiminnalla merkitystä kustannusten syntymiseen
- **Työssäolopäiviä lisäämällä voidaan parantaa työn tulosta ja asiakastyytyväisyyttä.**

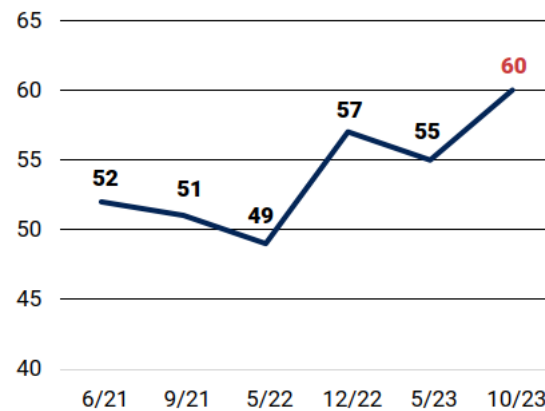
Työhyvinvoinnin tuki

- Hyvinvointialueen työterveyspalvelut pitävät sisällään lakisääteisen työterveyshuollon sekä vapaaehtoisen työterveyspainotteisen sairaan hoidon
 - Kela 1. 72 % ja Kela 2. 28 %
 - työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 2,5 M€
 - työterveysneuvotteluja 294 (työkykykoordinaattori mukana 109 neuvottelussa)
 - vuosittain noin 40 täsmätyökykyistä on työkykykoordinaattorin asiakkaana
 - onnistuneiden työterveysneuvottelujen seurauksena 18 työntekijää löysi uuden tehtävän 100 % työajalla
 - omaan työhönsä muokatulla tehtävänkuvalla tai työajalla jäi 26 työntekijää
- Kelan työnantajan järjestämiä KIILAkuntoutuksia käynnistyi neljä ryhmää: suun terveydenhuollossa työskenteleville, kotihoidossa työskenteleville, vastaanottotyötä tekeville sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa työskenteleville
- Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisia keskusteluja käytiin 1415 kertaa esihenkilön ja työntekijän välillä
- Korvaavan työn toimintamalli hyödynnettiin väin vähän, 524 päivää (osaa ei ole todennäköisesti kirjattu oikein)
- Esihenkilöistä kolmannes hyödyntänyt Auntien itsensä johtamisen tukipalveluita haastaviin henkilöstötilanteisiin

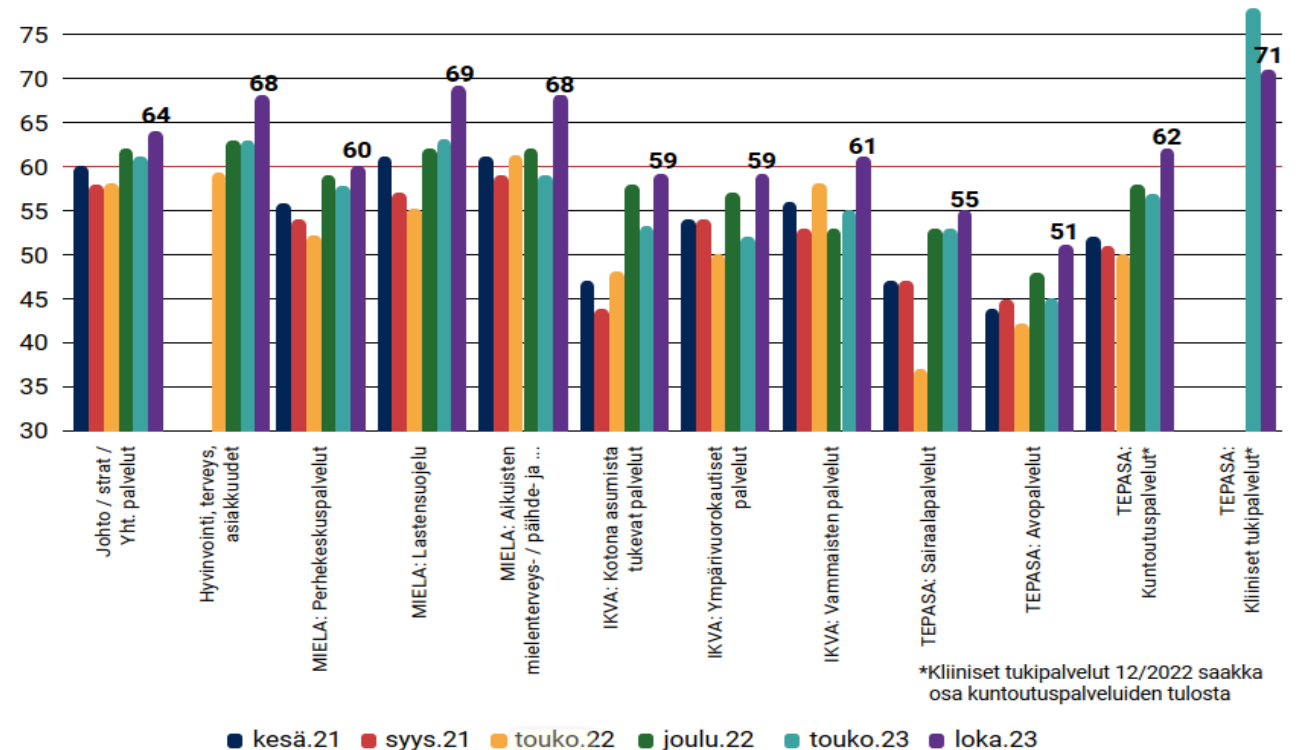
Keusoten Syke

- Keusoten toimintaa ja henkilöstön hyvinvointia sekä osallistumismahdollisuuksia on kehitetty aktiivisesti eri keinoin. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön seurantamittari, jonka avulla voidaan arvioida kehittämistyön onnistumista

Kuva 15. Työelämän laatuindeksit Keusoten tasolla



Kuva 16. Työelämän laadun kehittyminen tulosalueittain



Esihenkilö- ja johtamistyön kehittäminen

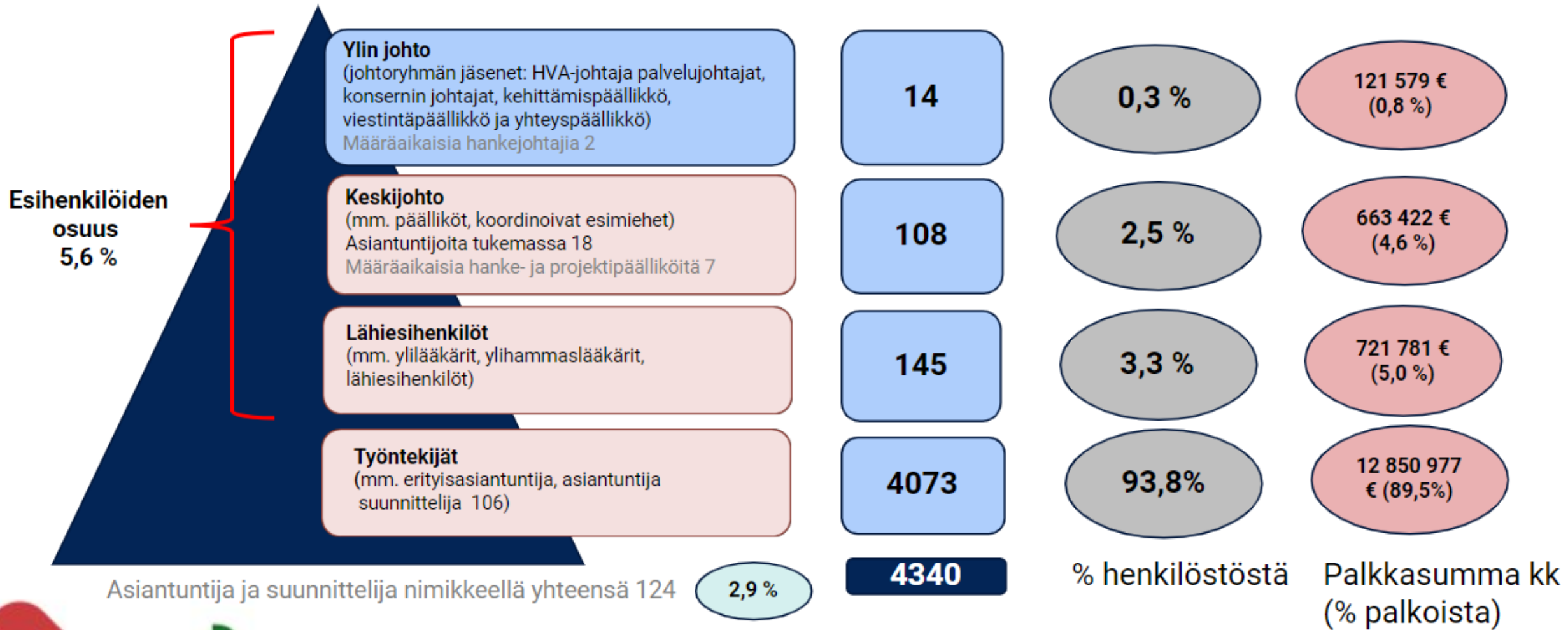
Vuonna 2023 on jatkettu KeuAkatemian kehittämistyötä:

- Esihenkilöiden johtamistyön tueksi on otettu käyttöön säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa järjestettävä Survival Kit -aamujen sarja, jossa yhteiset palvelut ja palvelualueet perehdyttävät uusia esihenkilöitä ja asiantuntijoita Keusoten yhtenäisiin toimintatapoihin sekä ohjaavat löytämään oikeita tahoja ja väyliä toimia sisäisissä palveluissa. Tilaisuudet ovat avoimia myös Keusotessa pidempään työskennelleille mahdollistaen asioiden kertaamisen ja toki myös uuden oppimisen. Tilaisuuksissa käsiteltyihin teemoihin on mahdollista paneutua tarpeen mukaan itsenäisesti tilaisuuksista tehtävien tallenteiden ja aineistojen avulla.
- Kerran kuukaudessa järjestettyjen Esihenkilöaamujen kohderyhmää on laajennettu koskemaan myös asiantuntijatyötä tekevät. Näin vuonna 2023 tilaisuudet saivat nimekseen Esihenkilö- ja asiantuntija -aamut. Näiden tilaisuuksien tarkoituksena on toimia yhteisinä tiedottamisen ja tiedon jakamisen paikkoina.
- Akatemia-aamuissa on syvennetty esihenkilöiden johtamisosaamista koulutuksellisin keinoin. Teemoina ovat olleet osaamisen johtaminen perehdytyksen näkökulmasta, työelämän laatu ja sen kehittäminen, esihenkilön tietosuoja- ja -turvaosaaminen, esihenkilö strategian inhimillis-täjänä, mielenterveyttä edistävä työkykyjohtaminen, tutkittua tietoa henkilöstön pitovoimasta sekä sovitteluva työote.
- Esihenkilöille on järjestetty vuoden 2023 aikana Kehittymisklinikoita, joissa on ollut mahdollisuus ohjattuun ryhmäcoachingiin ja vertaissparraukseen. Näissä tilaisuuksissa on käsitelty erilaisia esihenkilötyön haasteita, onnistumisia ja epäonnistumisia sekä tuettu esihenkilöiden verkostoitumista yli tulos- ja palvelualueerajojen. Osana kehittymisklinikoita käynnistettiin myös esihenkilöille suunnatut Hyvinvointialuejohtajan kehittymisklinikat.
- Tutkintotavoitteisten koulutusten valikoimaan lisättiin erityisesti asiantuntija- ja kehittämistyötä tekeville suunnattu lean-orientoitunut Tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto jo aiemmin valikoimassa olleiden Lähiesimiehen ammattitutkinnon sekä Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon rinnalle. Tutkintoon johtavissa koulutuksissa opiskeli vuoden 2023 aikana yhteensä 64 opiskelijaa.

Edellinen sivu (CTRL+"VASEN NUOLI")

Henkilöstökatsaus 02/2024

Henkilöstörakenne 1.2.2024

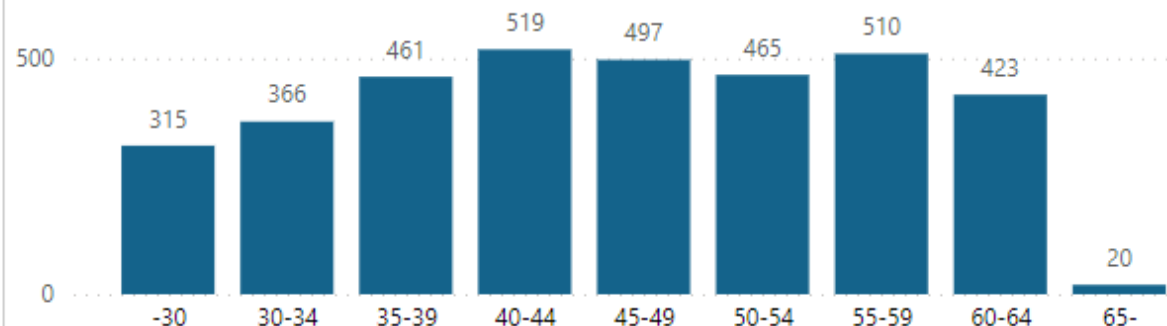




Henkilöstön määrä

| Palvelussuhdetyyppi | Lkm_toteuma | Lkm_edellinen vuosi | KS% Lkm_toteuma | KS% Lkm_edellinen vuosi | Lkm_tot_vs_ed vuosi (%) |
|----------------------|-------------|---------------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|
| | ▲ | | | | |
| Vakituiset | 3576 | 3389 | 82,57% | 82,70% | 5,518% |
| Sijaiset | 578 | 515 | 13,35% | 12,57% | 12,233% |
| Muut | 1 | 1 | 0,02% | 0,02% | 0,000% |
| Muut määräaikaiset | 130 | 151 | 3,00% | 3,68% | -13,907% |
| Oppisopimussuhteiset | 28 | 25 | 0,65% | 0,61% | 12,000% |
| Työllistetyt | 18 | 17 | 0,42% | 0,41% | 5,882% |

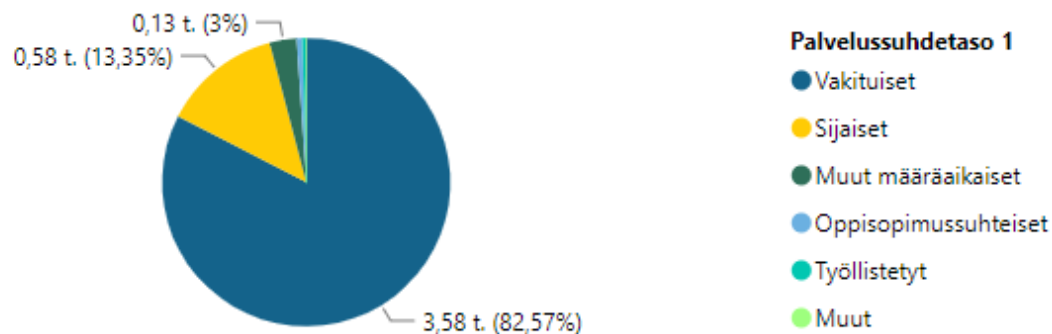
Vakituisen henkilöstön määrä



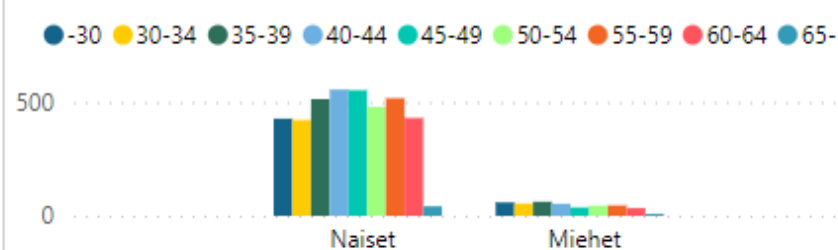
Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain (porautuminen kustannuspaikoille)

| Sukupuoli | Ikäluokka | Miehet | | Naiset | | Yhteensä | |
|-----------|-----------------|-------------|---------------------|-------------|---------------------|-------------|---------------------|
| | | Lkm_toteuma | Lkm_edellinen vuosi | Lkm_toteuma | Lkm_edellinen vuosi | Lkm_toteuma | Lkm_edellinen vuosi |
| | -30 | 59 | 54 | 427 | 431 | 486 | 485 |
| | 30-34 | 54 | 54 | 421 | 383 | 475 | 437 |
| | 35-39 | 62 | 48 | 513 | 477 | 575 | 525 |
| | 40-44 | 53 | 46 | 555 | 531 | 608 | 577 |
| | 45-49 | 37 | 35 | 552 | 483 | 589 | 518 |
| | 50-54 | 45 | 47 | 479 | 505 | 524 | 552 |
| | 55-59 | 46 | 41 | 517 | 475 | 563 | 516 |
| | 60-64 | 34 | 34 | 430 | 402 | 464 | 436 |
| | 65- | 5 | 6 | 42 | 46 | 47 | 52 |
| | Yhteensä | 395 | 365 | 3936 | 3733 | 4331 | 4098 |

Henkilöstön määrä palvelussuhdetyyppin mukaan



Henkilöstön määrä ikäluokittain ja sukupuolittain



Keski-ikä

| Sukupuoli | Keski-ikä |
|-----------------|-------------|
| Miehet | 42,8 |
| Naiset | 44,8 |
| Yhteensä | 44,7 |

Henkilöstömäärät palvelualueittain 2/2024

| Palvelualue | Henkilöstömäärä 2/2024 | Henkilöstömäärä 2/2023 | Muutos 2023-2024 |
|--|------------------------|------------------------|------------------|
| Ikva | 1719 | 1599 | 120 |
| Miela | 981 | 943 | 38 |
| Tepasa | 1260 | 1163 | 97 |
| Strateginen kehittäminen ja tukipalvelut | 375 | 397 | -22 |
| - Sis. Asiakasohjaus | 122 | 100 | 22 |
| - Sis. Hankkeet | 24 | 20 | 4 |
| - Sis. työllistetyt | 2 | 2 | 0 |
| Yhteensä | 4335 | 4102 | 233 |



Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissaolot

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv

40,63%

31,46%

14,89%

13,02%

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1

19,66

Kalenteripv_kum/HTV1_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV1 ed vuosi

19,14

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV1...

Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissaolot ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv ● Yli 180 pv

45,74%

30,93%

12,98%

5,06%

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV2

20,92

Kalenteripv_kum/HTV2_kum

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
HTV2 ed vuosi

20,57

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/HTV2...

| Poissaoloryhmä | Poissaolopäivien Lkm | KS% Poissaolopäivien Lkm | Poissaolopäivät_ed vuosi | KS% Poissaolopäivät_ed vuosi |
|-----------------|----------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1-7 pv | 5430 | 40,63% | 34762 | 45,74% |
| 8-29 pv | 4204 | 31,46% | 23504 | 30,93% |
| 30-59 pv | 1990 | 14,89% | 9864 | 12,98% |
| 60-89 pv | 1740 | 13,02% | 3166 | 4,17% |
| 90-179 pv | | | 3848 | 5,06% |
| Yli 180 pv | | | 858 | 1,13% |
| Yhteensä | 13364 | 100,00% | 76002 | 100,00% |

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä

3,01

Kalenteripv_kum/Lkm_tot

Sairaus tai
työtapaturmapoissaolot /
Henkilömäärä ed vuosi

2,86

Kalenteripv_ed_vuosi_kum/Lkm_e...

Poissaolo-%

5,39%

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

5,24%

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

5,73%

* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi
(HTV2)

5,64%

* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

| Poissaoloryhmä | Palkallinen | Palkaton | Yhteensä |
|-----------------|--------------|------------|--------------|
| 1-7 pv | 5403 | 27 | 5430 |
| 8-29 pv | 4170 | 34 | 4204 |
| 30-59 pv | 1874 | 116 | 1990 |
| 60-89 pv | 1140 | 600 | 1740 |
| Yhteensä | 12587 | 777 | 13364 |

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 * 365) =
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Poissaolo-% (HTV2) = Poissaolopäivät / (HTV2 * 365) =
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja
työtapaturmapoissaolot.

Yllä ja vasemmalla olevissa kaavioissa ja taulukossa esitetään
koko vuoden tiedot.



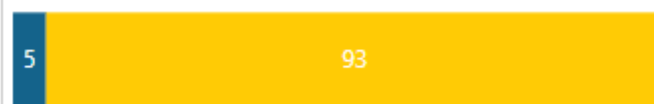
Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päätyneet palvelussuhteet

● * Eläkkeelle kum ● * Muut päätyneet kum



Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päätyneet palvelussuhteet ed vuosi

● * Eläkkeelle ed vuosi kum ● * Muut päätyneet ed vuosi



Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

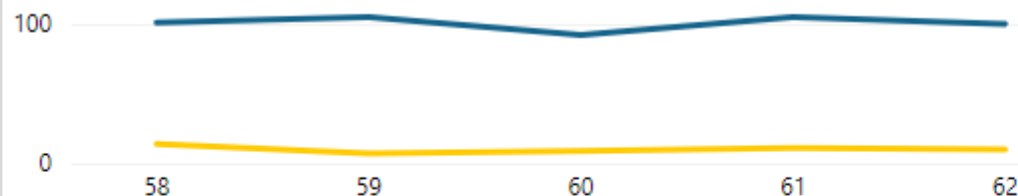
| Palvelussuhdetaso 2 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vakituiset | 89 | 106 | 103 | 95 | 107 |
| Muut | 11 | 7 | 12 | 12 | 14 |
| Yhteensä | 100 | 113 | 114 | 107 | 121 |

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

| Palvelussuhdetaso 2 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vakituiset | 101 | 105 | 92 | 105 | 100 |
| Muut | 14 | 7 | 9 | 11 | 10 |
| Yhteensä | 115 | 112 | 101 | 116 | 110 |

Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2 ● Vakituiset ● Muut



Päätyneet palvelussuhteet

| | | | | |
|-------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------|
| 59 | 80 | 1,68 % | 0,00 % | -26,25 % |
| Päätyneet_tot_kum | Päätyneet_ed vuosi... | * Vakituisten_vaihtu... | * Vakituisten_vaihtu... | * Vakituisten_vaihtuvuu... |

Eläköitymiset

| | | | | |
|------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|
| 11 | 5 | 0,31 % | 0,00 % | 120,00 % |
| * Eläkkeelle kum | * Eläkkeelle ed vuos... | * Eläköityneiden os... | * Eläköityneiden os... | * Eläköitymisen vaihtuv... |

Henkilömäärä

| | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 3507 | (Tyhjä) | 0,00 % |
| * Henkilömäärä 31.12 ed vuosi | * Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi | * Henkilömäärän muutos |

Vakituiset

137

* 63 vuotta täyttäneet

Muut palvelussuhteet

64

* 63 vuotta täyttäneet

Yhteensä

201

* 63 vuotta täyttäneet

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päätyneet palvelussuhteet / vakituisten henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päätymissyyt:

- Laitoksen tms. siirto toiseen laitokseen tai KEL:n - Muut tehtävää vaihtaneet - Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet - Pää-/sivutoimimuuutos, työajanmuutos - Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa - Sis.siirto/järjestelmän vaihdos - Sisäinen siirto/Tehtävämuuutos - Sisäisen sijaisuuden päätyminen - Tehtävä, toiminta toiseen jäsenyhteisöön - Tehtävän siirto tuotannollisista syistä - Tekninen katkaisu - Toistuva sijainen - Tuntematon - Uudelleen sijoitus - Virka lakkautettu

Vanhuuseläke:

Vuosina 1940 - 1959 syntyneillä työntekijöillä on henk.koht. eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeuudistus 2017:

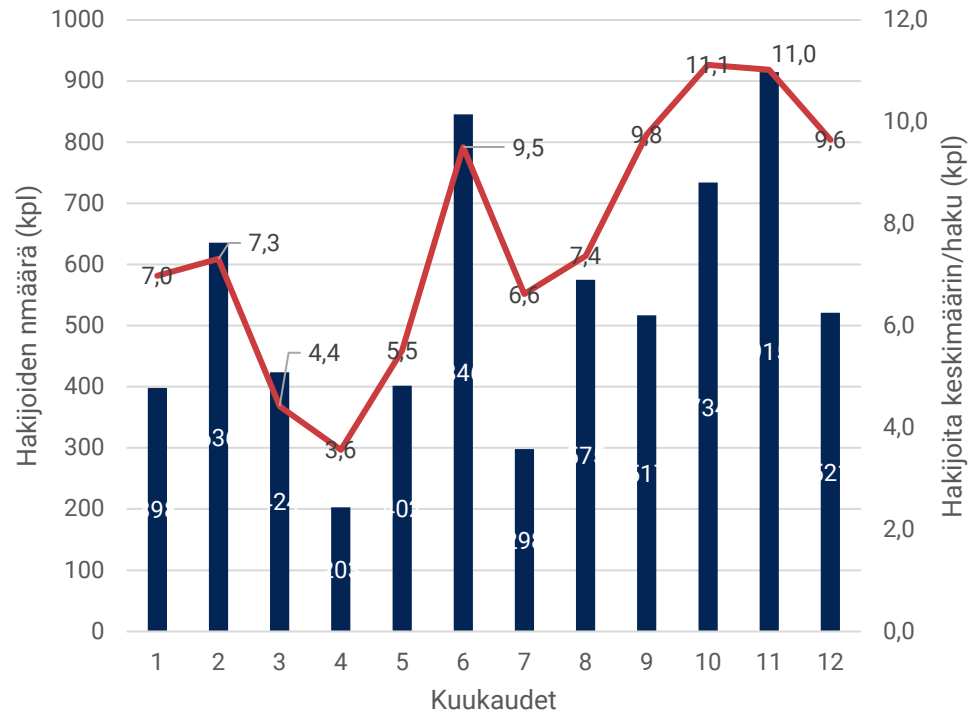
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)

Vaihtuvuus % nimikkeittäin 2024

| Vakituisten vaihtuvuus | Henkilöiden määrä 31.12.2023 | Tammikuu päätyneet kum. | Tammikuu vaihtuvuus % | Helmikuu päätyneet kum. | Helmikuu vaihtuvuus % |
|--------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Sosiaalityöntekijä | 96 | 5 | 5,21 % | 6 | 6,25 % |
| Lääkäri | 93 | 0 | 0,00 % | 3 | 3,23 % |
| Sairaanhoitaja | 529 | 9 | 1,70 % | 16 | 3,02 % |
| Hammaslääkäri | 74 | 1 | 1,35 % | 2 | 2,70 % |
| Esihenkilö | 180 | 2 | 1,11 % | 3 | 1,67 % |
| Ohjaaja | 335 | 1 | 0,30 % | 5 | 1,49 % |
| Lähihoitaja/perushoitaja | 897 | 13 | 1,45 % | 13 | 1,45 % |
| Sosiaaliohjaaja | 129 | 1 | 0,78 % | 1 | 0,78 % |
| Terveydenhoitaja | 145 | 0 | 0,00 % | 1 | 0,69 % |
| Hammashoitaja | 106 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % |
| Suuhygienisti | 35 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % |
| Puheterapeutti | 12 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % |
| Psykologi | 67 | 0 | 0,00 % | 0 | 0,00 % |

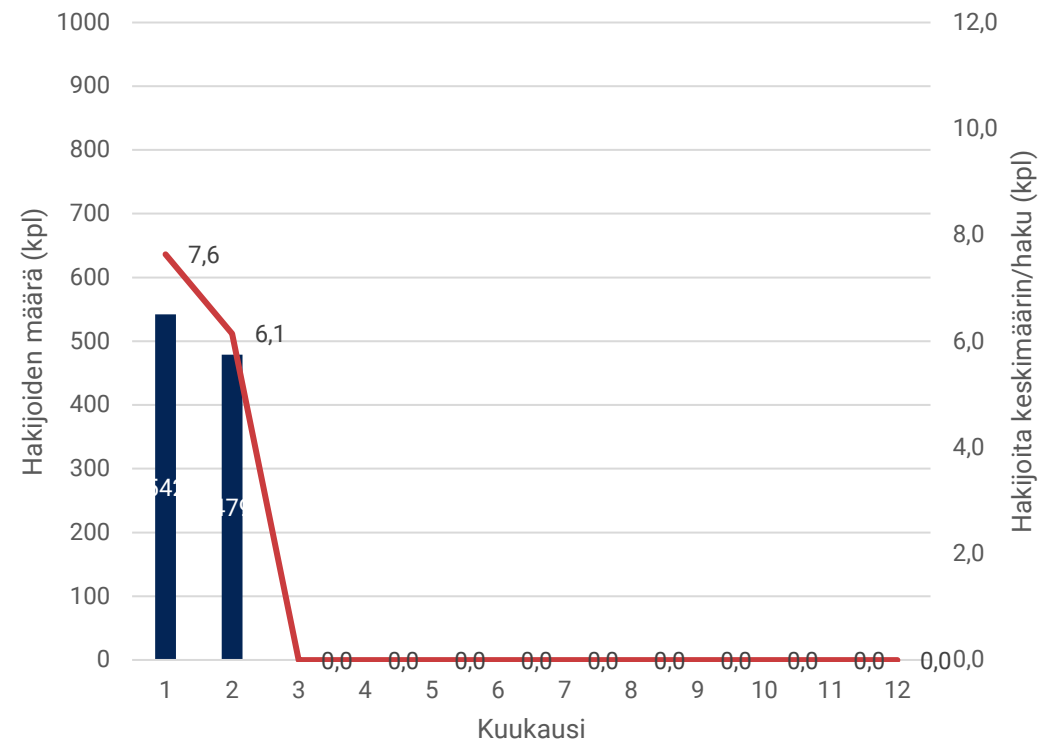
Henkilöstön saatavuus

Hakijoiden määrä 2023



■ Hakijoiden määrä (hlöä) — Hakijoita/haku keskiarvo

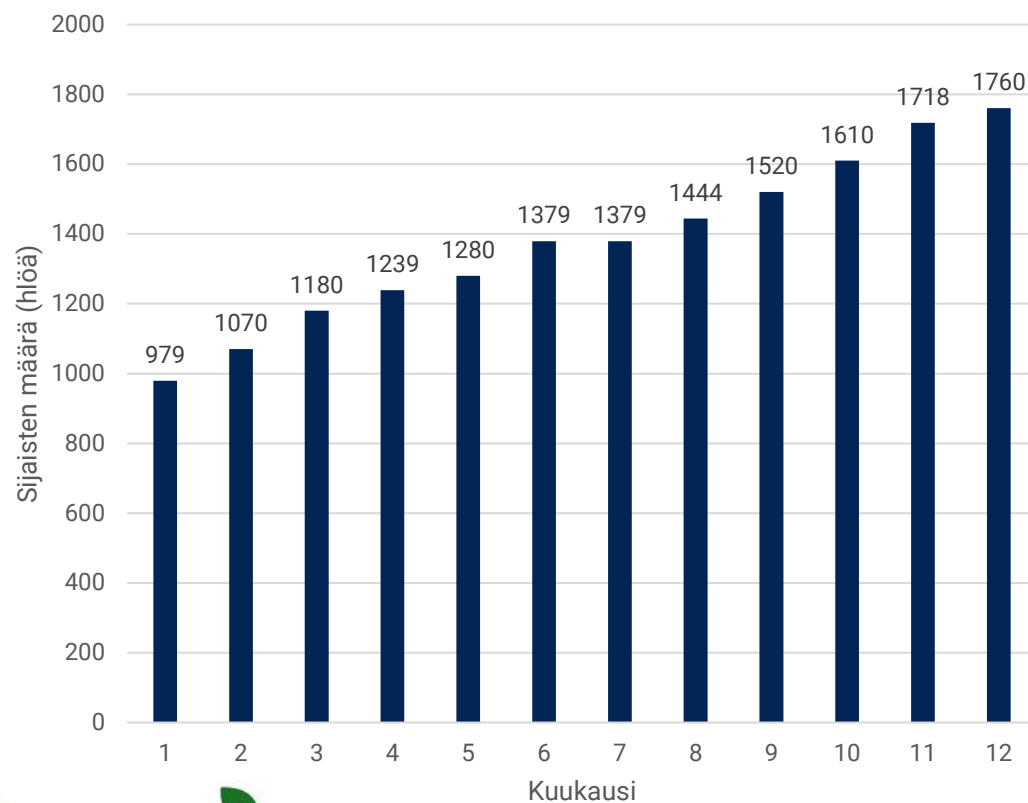
Hakijoiden määrä 2024



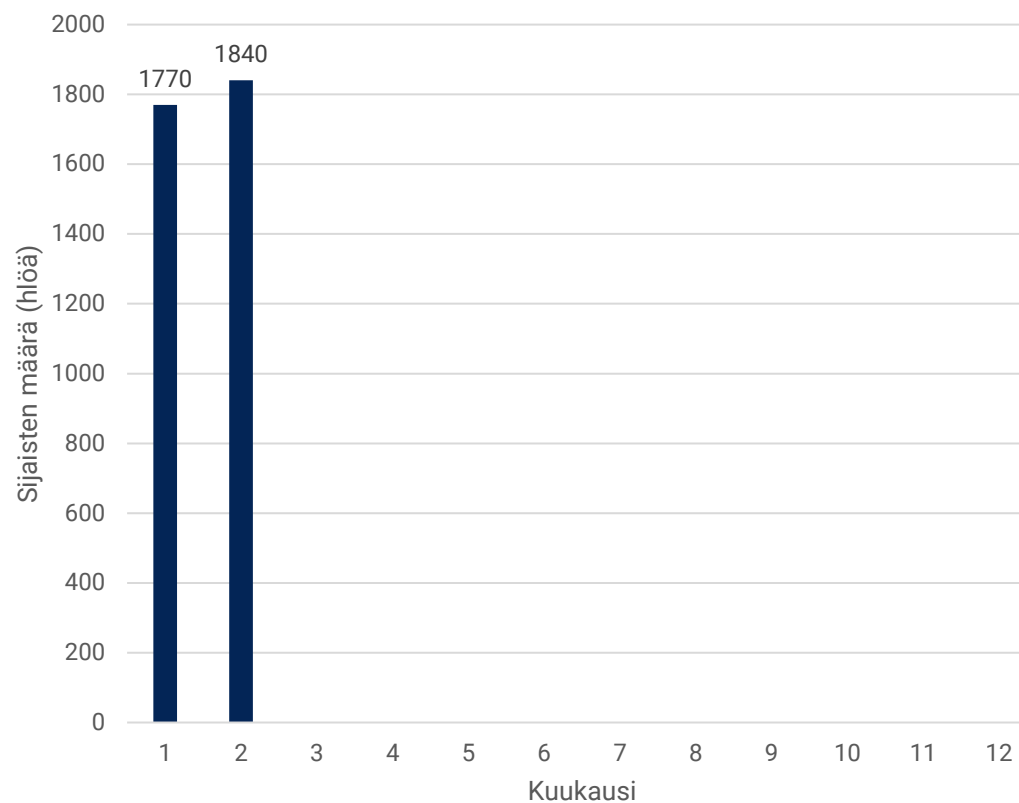
■ Hakijoiden määrä (hlöä) — Hakijoita/haku keskiarvo

Hyvinvointialueen sijaistvälitys

Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pvä

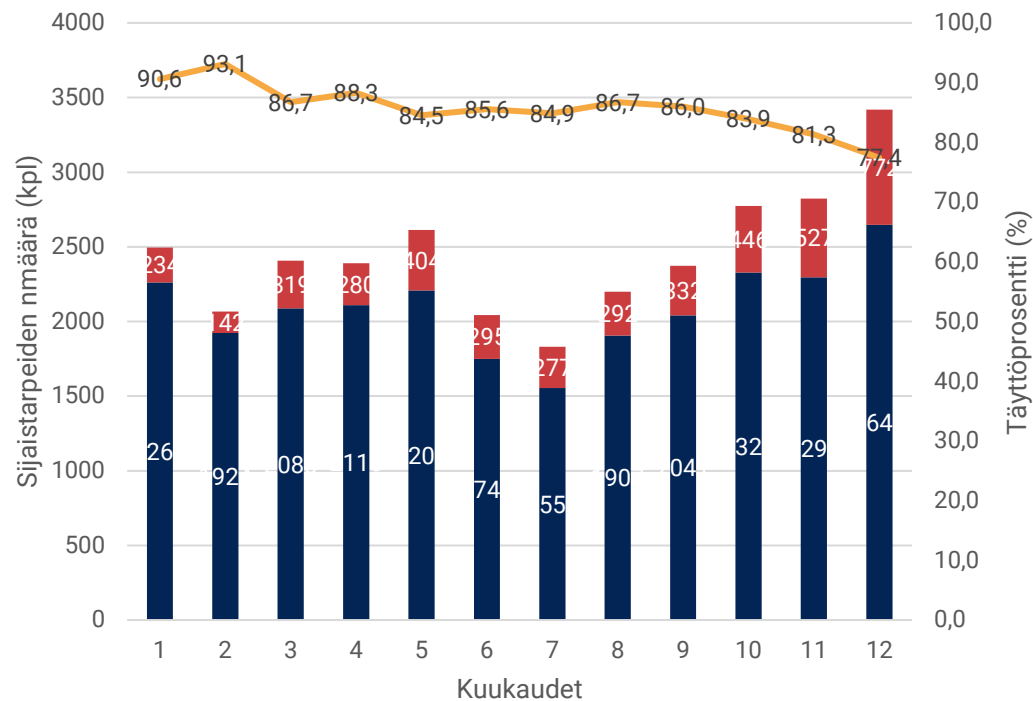


Sijaisten määrä poolissa kk viimeinen pvä



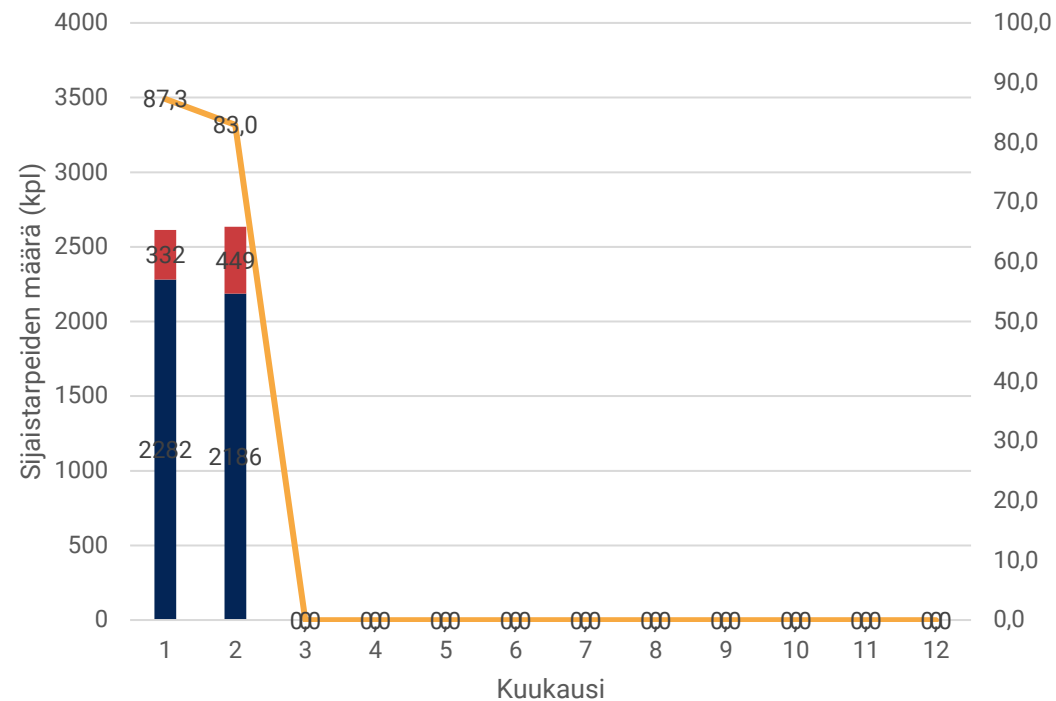
Hyvinvointialueen sijaistvälitys

Sijaistarpeet ja täyttöprosentti 2023



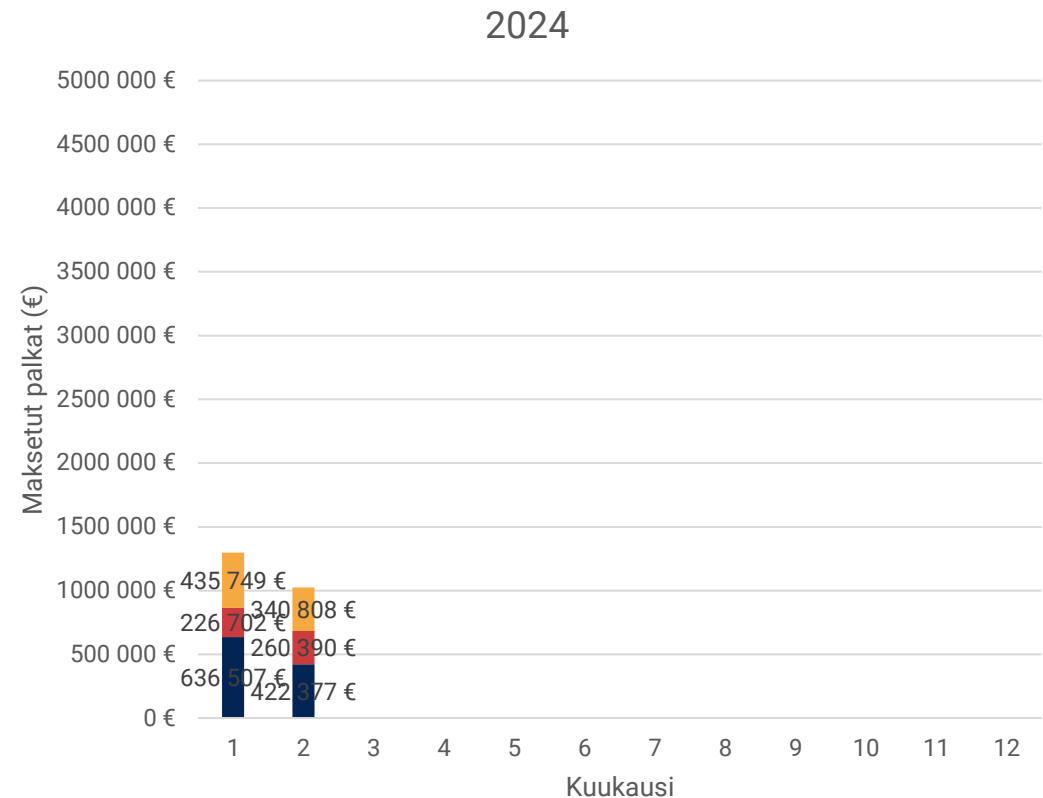
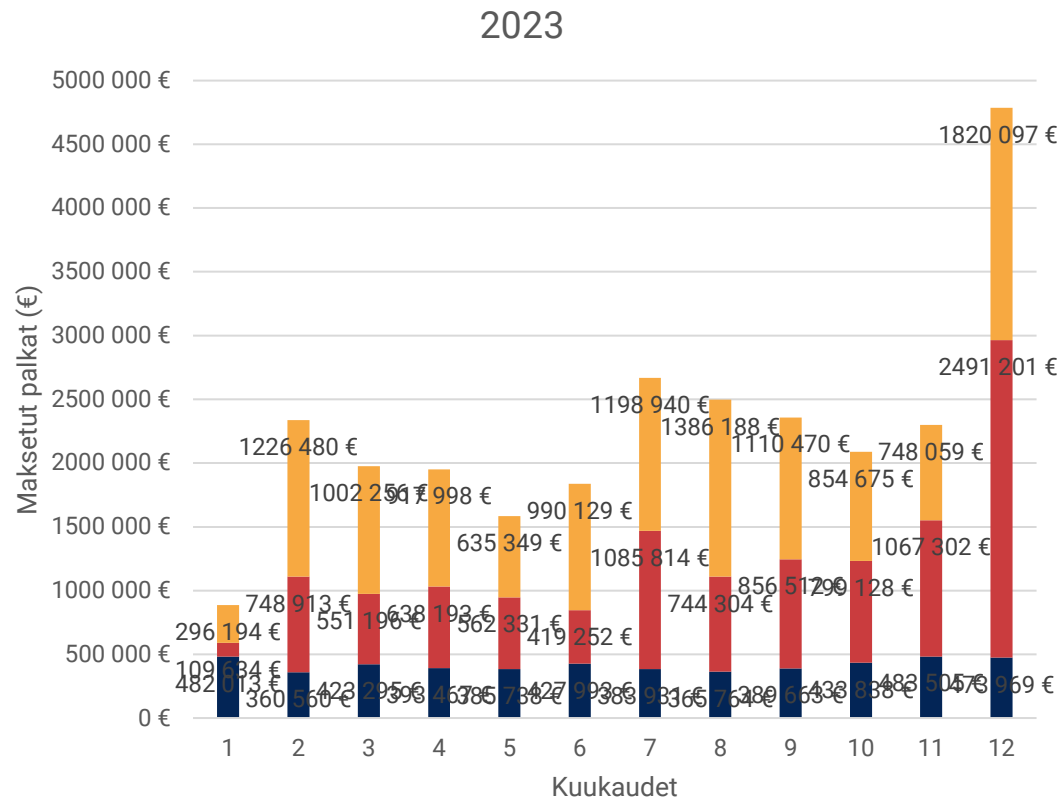
■ Täytettyjä sijaistarpeita (kpl) ■ Täyttämättä jääneitä sijaistarpeita (kpl)
— Täyttöprosentti (%)

Sijaistarpeet ja täyttöprosentti 2024



■ Täytettyjä sijaistarpeita (kpl) ■ Täyttämättä jääneitä sijaistarpeita (kpl)
— Täyttöprosentti (%)

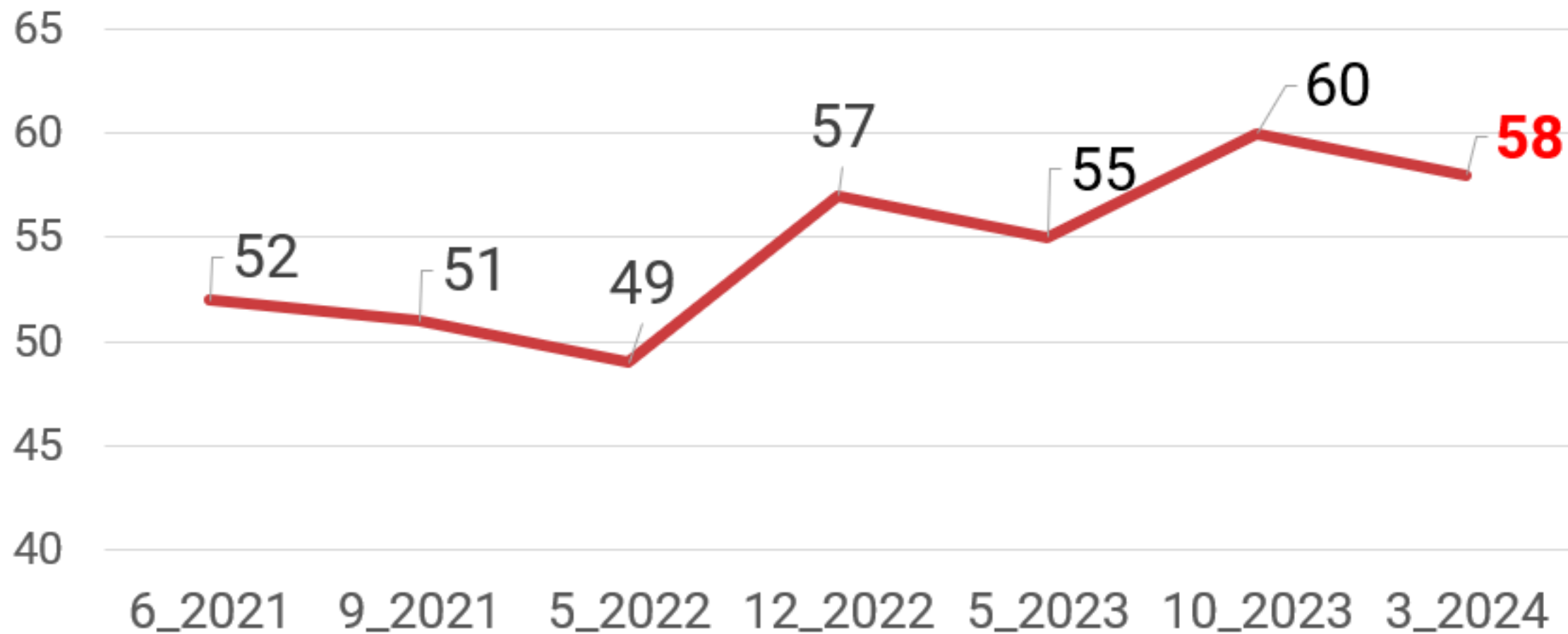
Sijaisväilityksen maksetut palkat ja vuokratyövoiman ostot



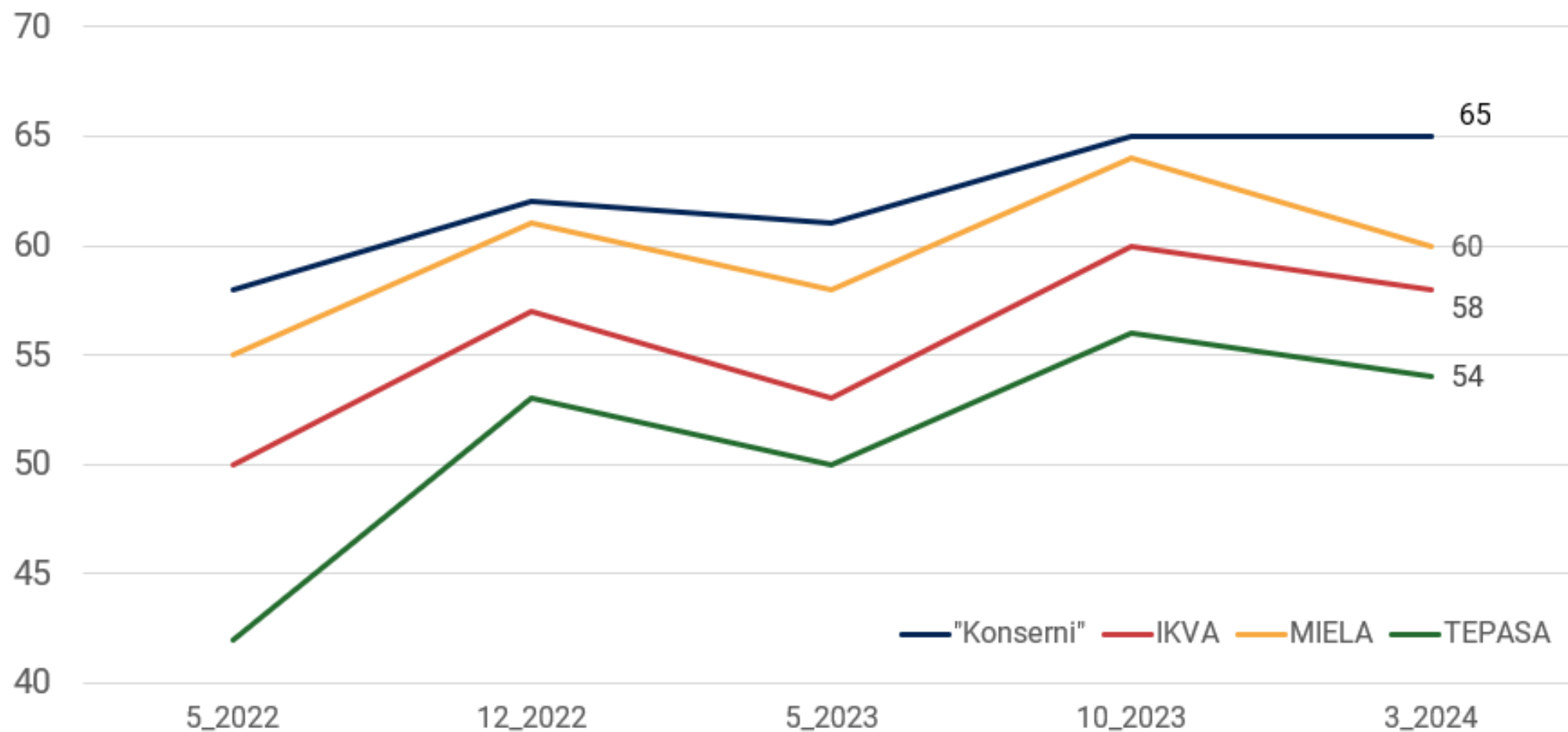
■ Sijaisväilitys maksetut palkat (€) ■ Lääkäripalveluiden ostot (€) ■ Työvoiman vuokraus (€)

■ Sijaisväilitys maksetut palkat (€) ■ Lääkäripalveluiden ostot (€) ■ Työvoiman vuokraus (€)

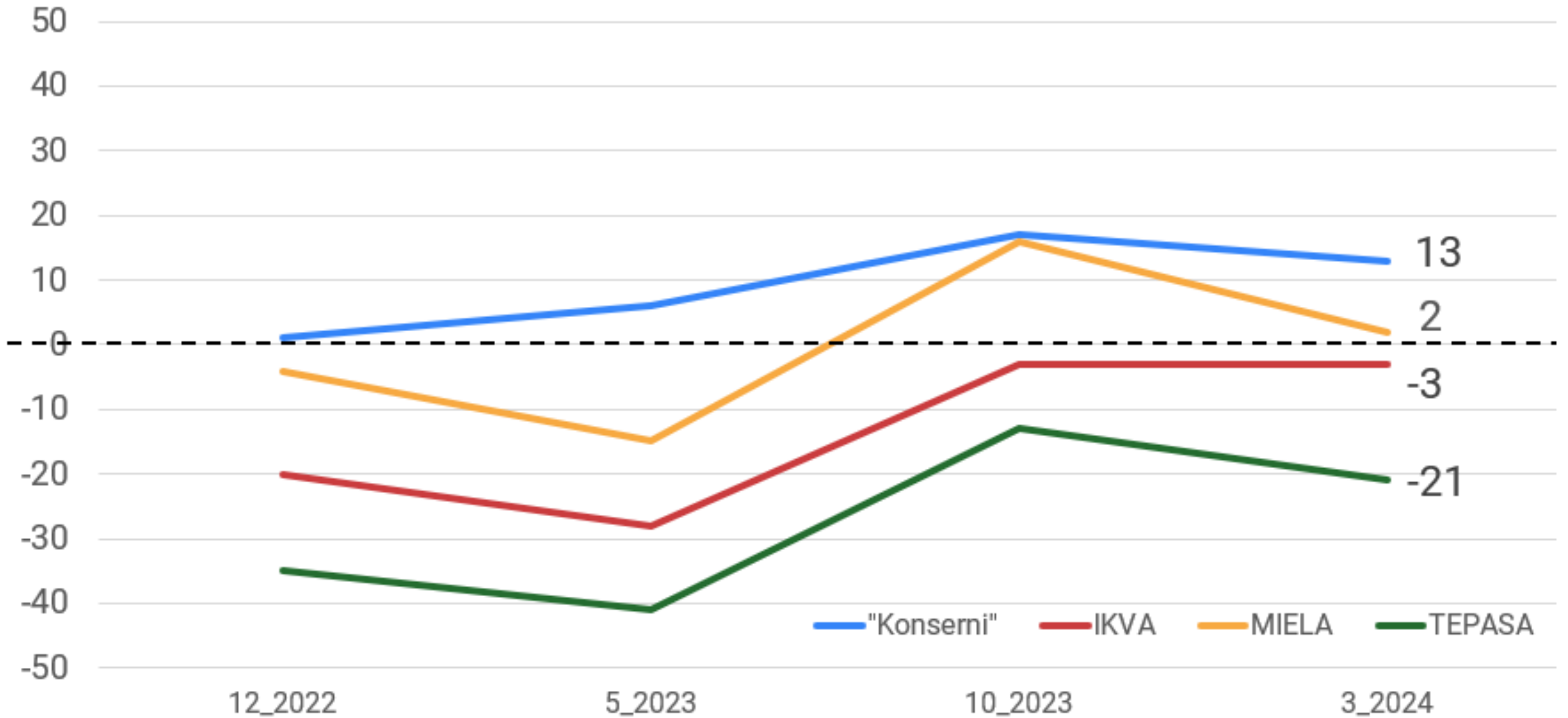
Työelämän laadun kehittyminen 2021-2024



Työelämän laadun kehittyminen 2022-2024



TYÖNANTAJAN SUOSITTELUINDEKSI eNPS



| Työelämän laadun indeksi | asteikko | 5 | Toteutuminen motivaatiotekijöiden mukaan luokiletuina | | |
|---|--------------------|---|---|---------------|---------------|
| | | | FE | YI | PL |
| Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus | | | | | |
| 1. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista | 3,65 | | 73 % | | |
| 2. Koen, että esihenkilöni luottaa meihin | 4,15 | | 83 % | | |
| 3. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käyttäytymistä | 3,84 | | 77 % | | |
| 4. Osaamme hyödyntää työyhteisömme jäsenten osaamista ja vahvuuksia hyvin | 3,65 | | 73 % | | |
| 5. Työpaikan ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti | 3,05 | | 61 % | | |
| | | | 73 % | | |
| Yhteenkuuluvuus ja identiteetti | | | | | |
| 6. Koen, että työpanostani arvostetaan | 3,72 | | | 74 % | |
| 7. Esihenkilöni tukee minua työssäni | 3,87 | | | 77 % | |
| 8. Meillä on hyvä yhteishenki | 3,87 | | | 77 % | |
| 9. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni | 3,60 | | | 72 % | |
| 10. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita | 3,07 | | | 61 % | |
| | | | | 72 % | |
| Päämäärät ja luovuus | | | | | |
| 11. Tiimissämme esihenkilö osallistaa työntekijät päätöksentekoon | 3,75 | | | | 75 % |
| 12. Tavoitteemme ovat innostavat ja realistiset | 3,25 | | | | 65 % |
| 13. Esihenkilöni kannustaa minua | 3,75 | | | | 75 % |
| 14. Työpaikan ilmapiiri on innostava | 3,44 | | | | 69 % |
| 15. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen | 3,57 | | | | 71 % |
| | | | | | 71 % |
| | Keskiarvot | | 73,4 % | 72,5 % | 71,0 % |
| | QWL-indeksi | | | 58,2 % | |
| | Tavoite | | | 61,5 % | |