

varha
Varsinais-Suomen
hyvinvointialue



Henkilöstö- kertomus 2024



Sisällys

Katsaus vuoteen 2024	3
Henkilöstön tunnusluvut.....	4
Henkilöstöresurssit	6
Varhan voimavarana on henkilöstö	6
Henkilöstön saatavuudessa alueellisia eroja.....	9
Eläköityminen haastaa henkilöstösuunnittelua	9
Vaihtuvuus pieneni kaikilla tulosalueilla	10
Varha on haluttu työpaikka	11
Vuokratyövoiman käyttöä rajoitetaan	13
Hyvinvoiva henkilöstö, turvallinen työympäristö	13
Työkykyjohtamisella vaikutetaan sairauspoissaoloihin	14
Työtyytyväisyyden voimavarana työyhteisö sekä lähijohtaminen	16
Liian moni kohtaa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa	17
Osaava henkilöstö	19
Hyvä perehdytys varmistaa osaamisen työn alkaessa.....	19
Kehittämistarpeet täydennyskoulutuksen perusteena.....	20
Vertaistuki ja työssä oppiminen voimavarana	21
Esihenkilöiden osaaminen avainasemassa.....	21
Kohti yhdenmukaista palkkausta	22
Henkilöstökulut alittivat muutetun talousarvion	22
Palkkauksen kehittäminen ja palkkaharmonisaatio.....	23
Välitöntä yhteistoimintaa kehitetään edelleen	24
Liite 1 - Henkilöstökertomuksen lisätiedot	25
Liite 2 – TTL:n raportti mitä kuuluu? -kyselyn tuloksista.....	26

Katsaus vuoteen 2024

Varhan ensimmäinen henkilöstökertomus on monessa mielessä mukavaa luettavaa. Moni keskeinen henkilöstöä kuvaava tunnusluku on kehittynyt myönteiseen suuntaan. Sairauspoissaolomme ovat vähentyneet, koulutuspäivämme lisääntyneet, vaihtuvuus on laskenut ja palkkakustannuksissa pysyttiin talousarviossa. Muutosmatka vastuullisen vaikuttavaksi, ystävällisen ammattitaitoiseksi ja arvostavan yhdenvertaiseksi hyvinvointialueeksi ja työnantajaksi on kuitenkin vasta alussa.

Henkilöstökertomukseen on koottu tietoja mm. hyvinvointialueen henkilöstön määrästä ja rakenteesta, keskeisistä henkilöstöä koskevista tunnusluvuista, henkilöstön työhyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä sekä henkilöstömenoista vuonna 2024. Henkilöstökertomus kertoo edellisen vuoden toteumista, mutta sen tarkoituksena on takapeiliin katsomisen lisäksi osoittaa suuntaa eteenpäin. Mihin meidän tulisi panostaa, miten kehittää toimintaamme ja missä onnistua, jotta meillä olisi oikea määrä osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä tuottamassa asiakkaillemme tärkeitä palveluja.

Varhan vuosi 2024 oli henkilöstön näkökulmasta paitsi vakiinnuttamisen, myös uudistamisen ja sopeuttamisen vuosi. Vuoden 2023 alussa tapahtuneen hyvinvointialueuudistuksen jälkeen henkilöstötyön näkökulmasta on ollut tärkeää luoda turvalliset ja vakaat puitteet ammattilaisten työlle. Henkilöstöjohtaminen perustuu suuremääräisiin erilaisiin linjauksiin, prosesseihin ja käytännön ohjeisiin, joilla luomme Varhaan yhtenäistä ja ennustettavaa henkilöstöpolitiikkaa. Toiminnan vakiinnuttamisen lisäksi toimintaamme on ohjannut vahvasti hyvinvointialueen heikon taloustilanteen edellyttämä vahva talousohjaus sekä erilaiset talouden hallintaa edistävät toimenpiteet.

Vuonna 2024 työtämme ohjasi heikon taloustilanteen edellyttämä tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma. Vuoden aikana tarkastimme henkilöstömitoitusta, uudistimme organisaatorakennetta sekä johtamisjärjestelmäämme. Näihin liittyneiden yhteistoimintaneuvottelujen jälkeiset päätökset koskettivat henkilöstöä, pääosin johto- ja päällikkö-, lähiesihenkilö- sekä muita hallinnollisia tehtäviä: Noin sata palvelussuhdetta päätettiin ja yli 200:lle tarjottiin uusia tehtäviä. Avoimia tehtäviä jätettiin täyttämättä. Muutosten myötä toteutui noin 25 miljoonan euron pysyvät säästöt henkilöstökuluihin. Jouduimme leikkaamaan myös henkilöstöetuja ja työterveyshuollon palveluja. Lisäksi rajoitimme rekrytointia, vähensimme vuokratyövoiman käyttöä ja leikkasimme hälytysrahoja sekä arvioimme koulutuksiin osallistumista entistä tarkemmin.

Varhan strategiassa henkilöstön avainrooli tunnustetaan ja tunnustetaan. Strategiset tavoitteet ja toimenpiteet on koottu kärkihjelman ”Ammattilaisten arvostama” ohjaukseen. Lukuisissa hankkeissa ja projekteissa on kehitetty henkilöstön pito- ja vetovoimatekijöitä, jotka liittyvät henkilöstön saatavuuteen ja kohdentumiseen, osaamiseen ja työnjakoon sekä johtamisen ja yhteisöllisyyden kehittämiseen.

Hyvä työntekijäkokemus vaikuttaa työntekijöiden työniloon, sitoutumiseen, työn tuloksiin, työnantajamielikuvaan, asiakaskokemukseen sekä koko organisaation menestymiseen. Meille on tärkeää seurata henkilöstömme näkemyksiä työyhteisön tilasta, työhön liittyviä odotuksista ja tarpeita sekä johtamisen onnistumisesta. Syksyllä 2024 toteutetun työtyytyväisyyskyselyn mukaan vahvuksiimme ovat toimivat työyhteisöt ja laadukas lähijohtaminen. Tekemistä sen sijaan on mm. psyykkisen rasittuneisuuden, työstressin ja asiakasväkivallan uhan torjunnassa.

Palkkaharmonisaatio eli palkkauksen yhdenmukaistaminen vaatii aikaa. Palkkaharmonisaatioon vaikuttaa hyvinvointialueen syntymisen myötä syntyneiden palkkaerojen lisäksi myös hyvinvointialueella sovellettavat virka- ja työehtosopimukset sekä niiden mukaisten palkkausjärjestelmien kehittäminen. Tehtäväkohtaisten palkkojen yhdenmukaistaminen samoissa tehtävissä eteni vuoden 2024 aikana jaossa olleiden merkittävien paikallisten palkankorotuserien ansiosta, mutta valtakunnallisten palkkausjärjestelmien keskeneräisyys vaikeuttaa vielä kokonaisuutta. Uusista palkkausjärjestelmistä sopiminen ja niiden käyttöönotto ovat edellytys sille, että tehtäväkohtainen palkka voidaan yhdenmukaistaa saman vaatavuustason tehtävissä.

Loppuvuodesta 2024 aloitettiin Varhan henkilöstöohjelman rakentaminen laajassa verkostossa yhdessä henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa. Tavoitteena luoda yhteiset tavoitteet henkilöstöstrategialle ja sopia keskeiset toimenpiteet niiden saavuttamiseksi perustuen Varhan arvoihin: ystävällisesti ammattitaidolla, vastuullisen vaikuttavasti ja arvostavan yhdenvertaisesti. Henkilöstöohjelma viedään päätöksentekoon alkusyksystä 2025.

Tehtävää on vielä paljon. Syksyn 2024 henkilöstökyselyn mukaan varhalaisiksi itsensä kokee vasta 47 % henkilöstöstä. Työ kohti yhdenmukaisia periaatteita ja yhteisöllisyyttä jatkuu.

Lämmin kiitos kaikille yhteistyökumppaneillemme ja erityisesti varhalaisille kuluneesta vuodesta ja sen aikana tehdystä erinomaisesta työstä! Teidän ansiostanne olemme onnistuneet suuressa muutoksessamme jo näin hyvin.

Me turvaamme, parannamme ja pelastamme – joka päivä.

Turussa 19. maaliskuuta

Noora Nordberg
Henkilöstöjohtaja



Henkilöstön tunnusluvut

Henkilöstömäärä

23 492

joista vakituisia

80,6 %

TYKS Sairaalapalvelut	8924
Sote-palvelut	6498
Ikääntyneiden palvelut	5376
Pelastuspalvelut	633
Hallinto ja tukipalvelut	2071

Yleisimmät nimikkeet

lähihoitaja, sairaanhoitaja, erikoislääkäri

Osa-aikaiset

6,9 %

<7,5 %, 2023

Palkkakulut

1 290 milj.€

>1 238 milj.€, 2023

Sairauspoissaolo%

4,99 %

<5,26 %, 2023

Koulutuspäivät ka/hlö

3,7

>3,0 pv/hlö, 2023

Henkilöstön keski-ikä

43,8 vuotta

Henkilötyövuodet (HTV2)

20 410

palkallinen työssäolo osa-aikaisuus
huomioiden

Eläköityminen

2024 **354** henkilöä

Ennuste 5v **607** henkilöä/vuosi

Vaihtuvuus%

4,2 %

<5,6 %, 2023

Rekrytointi onnistui

85,0 %

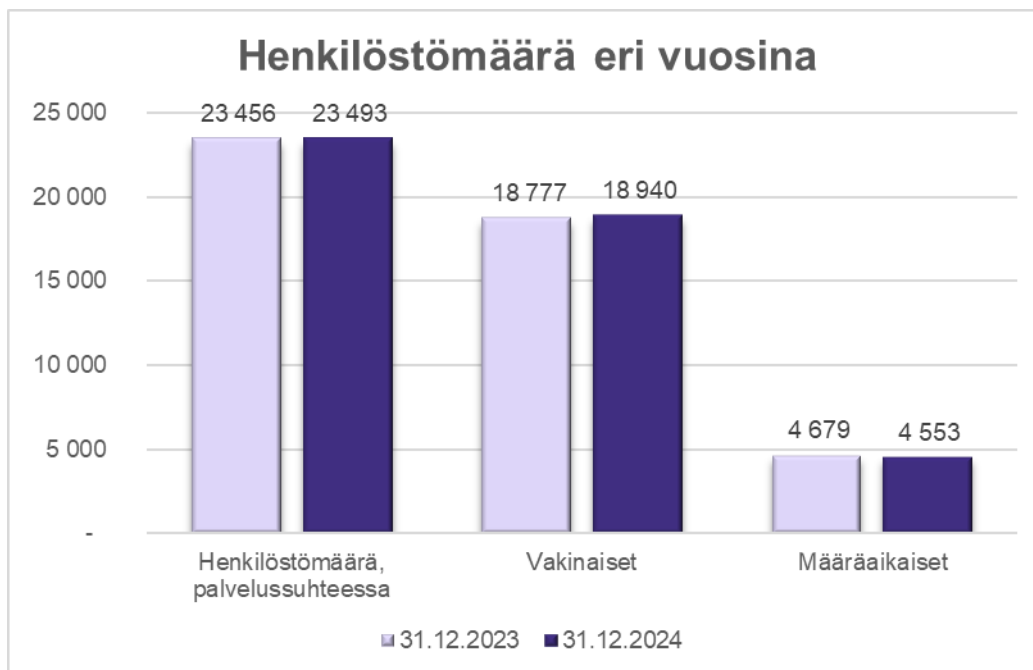
avoimista tehtävistä

Henkilöstöresurssit

Varhan voimavarana on henkilöstö

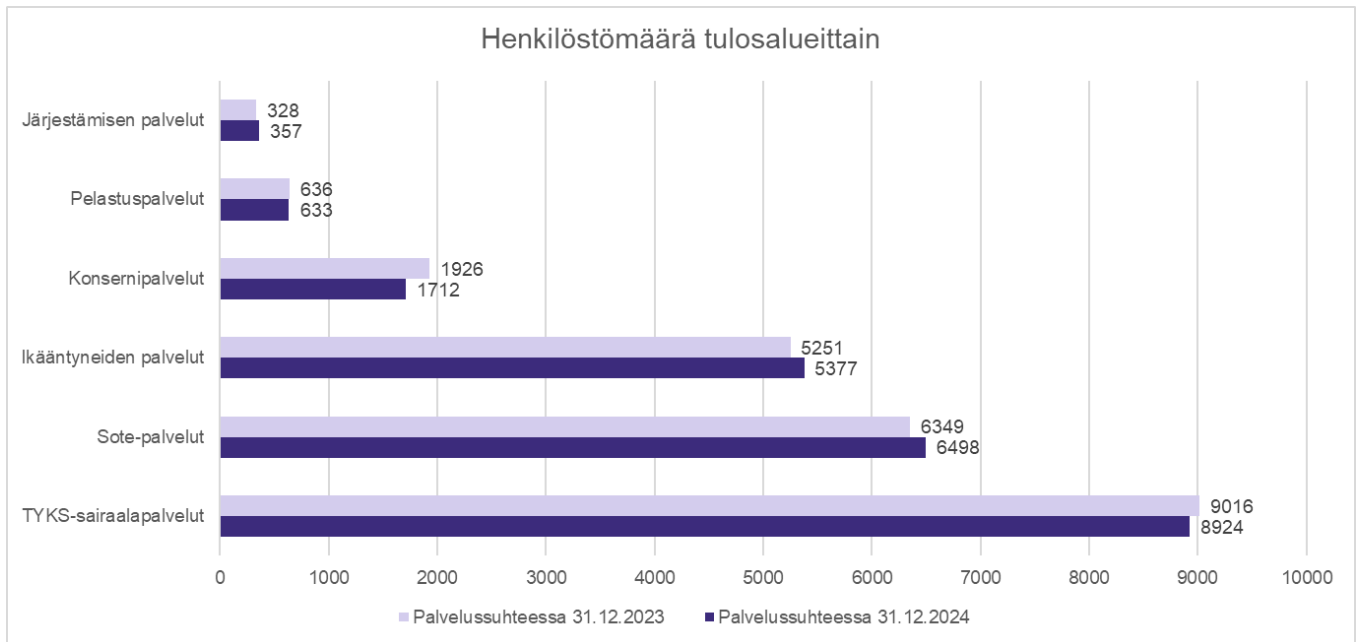
Varsinais-Suomen hyvinvointialueen, eli Varhan eri toiminnoissa työskentelee kaikkiaan lähes 23 500 ammattilaista. Henkilöstömäärää tarkastellaan vuosittain vuoden viimeisen päivän tilanteessa.

Henkilöstömäärä oli vuoden 2024 lopussa lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuonna, mutta vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli kasvanut hieman. Vuoden 2024 lopussa vakinaisia oli 80,6 % henkilöstöstä, kun edellisenä vuonna osuus oli 80,0 % henkilöstöstä.

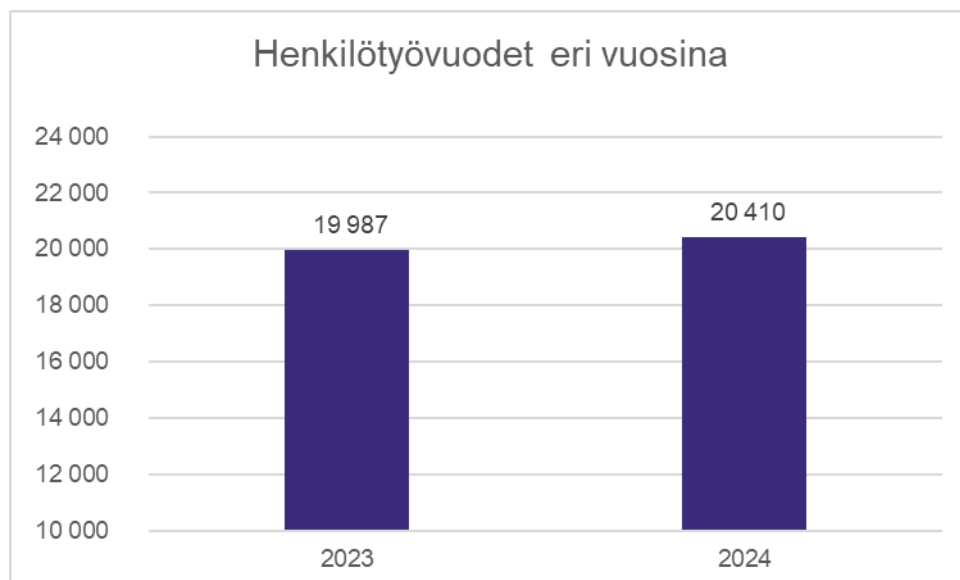


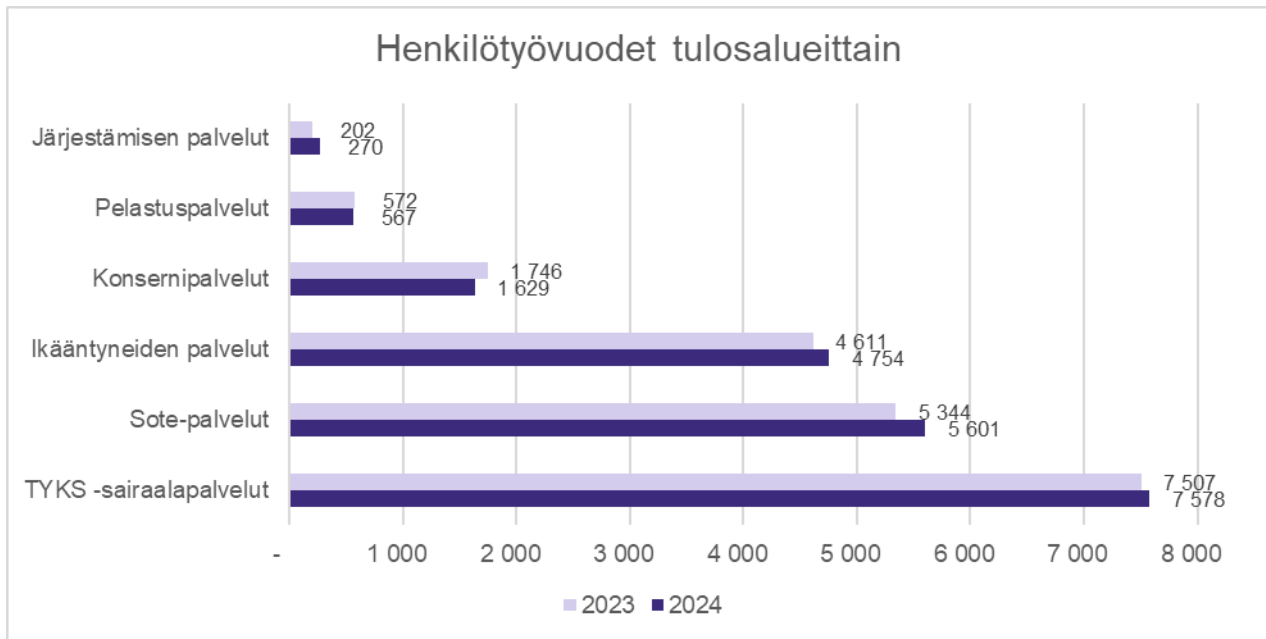
Tulosalueista henkilöstömäärältään suurin oli erikoissairaanhoidon palvelut tuottava TYKS-sairaalapalvelut 8924 työntekijällään. Sote-palveluissa henkilöstöä oli 6 498 ja ikääntyneiden palveluissa 5377.

Tulosalueiden henkilöstömäärissä suurin muutos edellisvuoteen verrattuna on tapahtunut konsernipalveluiden tulosalueella, jonka henkilöstömäärä väheni 214 henkilöllä. Muutos johtui sekä hankintapalveluiden tulosryhmän siirtymisestä järjestämisen palveluiden tulosalueelle että vuonna 2024 toteutetuista konsernipalveluita ja järjestämisen palveluita koskeneista henkilöstöjärjestelyistä, joiden myötä vähennettiin kaikkiaan 170 tehtävää.



Varhan toteutuneet henkilötyövuodet vuonna 2024 olivat yhteensä 20 410 henkilötyövuotta. Se on 423 henkilötyövuotta, eli 2,1 % enemmän kuin vuonna 2023. Henkilötyövuosien määrän lisääntyminen selittyy toteutuneiden palkallisten palvelujaksopäivien määrän lisääntymisellä. Henkilötyövuosilaskennassa ei huomioida Varhan sairauspoissaolopäivien tai lisä- tai ylitoiden määriä. Alla olevissa kaavioissa henkilötyövuodet on esitetty ensin Varhan osalta kokonaisuudessaan vuosina 2023 ja 2024 ja jälkimmäisessä tulosalueittain vastaavana aikana.



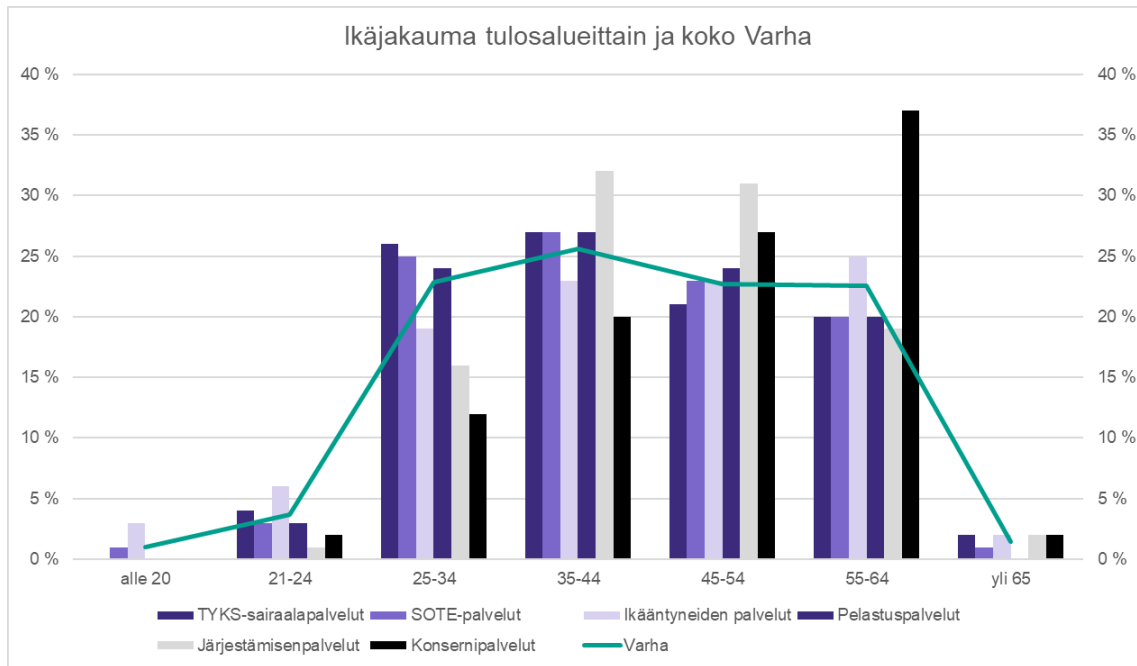


Varhan työajan rakenteessa vuonna 2024 ei ole merkittäviä muutoksia verrattuna edelliseen vuoteen. Työpanoksen osuus on edelleen noin 78 prosenttia. Vuosilomien osuus on 8,7 prosenttia, sairauspoissaolojen ja perhevapaiden kummankin osuus 4,7 prosenttia ja muiden vapaiden osuus 4,5 prosenttia.

Työajan rakenne	Päivät	%
Työpanos	6 142 624	77,4 %
Vuosilomat	689 613	8,7 %
Sairauspoissaolot	375 820	4,7 %
Perhevapaat	375 990	4,7 %
Opintovapaa	171 833	2,2 %
Muu harkinnanvarainen	101 797	1,3 %
Muu	78 084	1,0 %

Hyvinvointialan henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 helmikuussa 44,4 vuotta, eli pari vuotta vähemmän kuin kunta-alalla. Varhan henkilöstön keski-ikä oli aavistuksen koko alan keskiarvoa matalampi ollen vuoden 2024 lopussa on noin 43,6 vuotta. Varhankin keski-ikä on kasvanut 0,1 vuotta edelliseen vuoteen verrattuna.

Varhan ja tulosalueiden ikäjakauma 31.12.2024 tilanteesta on esitetty alla kaaviossa. Konsernipalveluiden ikäjakauma poikkeaa merkittävästi muiden tulosalueiden jakaumasta, sillä tukipalveluiden tulosryhmässä tapahtuu eläköitymistä tulevina vuosina erityisesti huoltohenkilöstön osalta. Sekä konsernipalveluissa että järjestämisen palveluissa työskennellään usein myös sellaisissa asiantuntijatehtävissä, joissa edellytetään pidempää työkokemusta, ja tämä näkyy myös ammattilaisten ikäjakaumassa näillä tulosalueilla. Konsernipalveluiden 55-64 -vuotiaiden osuutta lukuun ottamatta Varhan ikärakenne on varsin tasapainoinen.



Henkilöstön saatavuudessa alueellisia eroja

Hyvinvointialueiden toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa ja talous asettaa toiminnalle suuria haasteita. Muutostarpeisin reagoidaan ja palveluita kehitetään, esim. digipalvelujen osuutta pyritään kasvattamaan, palveluverkkoa profiloimaan ja tiivistetään, ja henkilöstömitoituksia yhdenmukaistetaan. Palvelutuotannon muutokset, eläköitymiset sekä väestön palvelutarpeen muutokset yhdessä asettavat vaatimuksia ja kriteereitä henkilöstölle ja henkilöstösuunnittelulle, sekä toimenpiteille henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi myös tulevaisuudessa.

Varsinais-Suomen hyvinvointialue on melko heterogeeninen alue. Henkilöstön saatavuudessa on alueellisia eroja, erityisesti saaristossa ja alueen reuna-alueilla on ollut sen suhteen haasteita tiettyjen ammattiryhmien osalta. Ruotsinkielisen väestön palvelujen tuottamisessa ei olla aina onnistuttu suunnitellusti. Positiivistakin kehitystä vuoden aikana on ollut, mm. sosiaalityöntekijöiden resurssitilanne on parantunut merkittävästi. Vaikusta on ollut varmasti vuoden 2023 kesästä toteutetulla sosiaalityöntekijöiden toimenpideohjelmalla. Lääkärityövoiman osalta puutteita on tietyillä terveysasemilla ja tietyillä erikoisaloilla kuten psykiatrialla. Henkilöstön eläköityminen asettaa myös osaltaan haasteita riittävän henkilöstömäärän turvaamiselle tulevana vuosina. Pyrimme myös parantamaan pitovoimaamme vähentämällä henkilöstön omaehtoista vaihtuvuutta. Riittävä henkilöstön saatavuus pyritään turvaamaan vetovoimaisella työnantajakuvalla ja kohdennetuilla tehostetun rekrytoinnin toimenpiteillä.

Eläköityminen haastaa henkilöstösuunnittelua

Varhan palveluksesta eläköityi 354 henkilöä vuoden 2024 aikana Kevan Avain-tietojen perusteella. Eläköityivistä 17% siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle joko kokonaan tai osittain. Ennuste henkilöstön eläköitymisestä tietyissä ammattiryhmissä tulee olemaan huomattava tulevana vuosina, alla oleva taulukko kuvaa ennustettuja eläköityvien määriä 3 ja 5 vuoden aikavälillä suhteessa ammattiryhmän henkilöstömäärään 31.12.2024 tilanteesta. Suhteellisesti eniten eläköityviä on lähivuosina huolto- ja hallintohenkilöstön ammattiryhmissä. Määrällisesti eniten eläköityviä tulee lähivuosina olemaan suurimmassa, eli hoitohenkilöstön ammattiryhmässä.

Eläköityvien ennuste ammattiryhmittäin:

Ammattiryhmät	2025	2026	2027	2028	2029	3v ennuste henkilöstöstä	5v ennuste henkilöstöstä
Hoitohenkilöstö	499	300	284	352	322	7 %	12 %
Hallinto henkilöstö	102	46	53	45	59	13 %	19 %
Sosiaalihuollon henkilöstö	82	40	60	52	50	9 %	14 %
Huoltohenkilöstö	79	38	48	54	54	14 %	24 %
Lääkärit	117	29	28	27	27	8 %	10 %
Akateemiset	34	16	26	22	20	7 %	10 %
Pelastustoimen henkilöstö	14	12	14	13	16	7 %	12 %
Yhteensä	927	481	513	565	548	8 %	13 %

Tehtävänimikkeistä erityisesti lähihoitajia, sairaanhoitajia, osastonsihteereitä ja laitoshuollon laitoshuoltajia ja monipalvelutyöntekijöitä tulee eläköitymään tulevana vuosina lukumäärällisesti eniten. Suhteellisesti eniten henkilöstöä seuraavan kolmen vuoden aikana eläköityy ylilääkäriin, hoivatyöntekijän, toimistosihteerin ja osastonsihteerin sekä laitoshuoltajan ja monipalvelutyöntekijän tehtävistä.

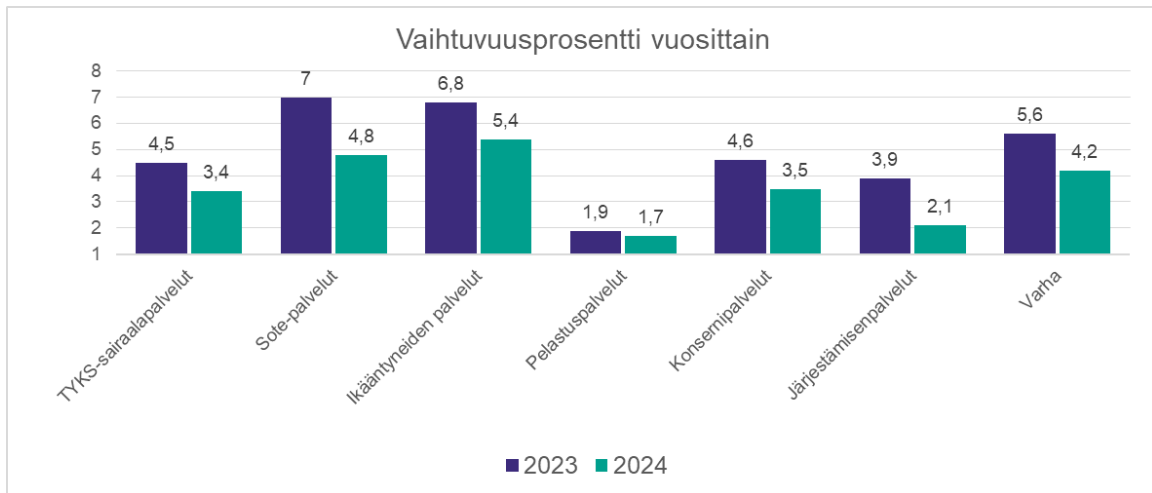
Eläköityvien 3 vuoden ennuste tehtävänimikkeittäin, joissa eläköitymistä tapahtuu eniten (Top 10):

Tehtävänimike	Eläköityvät 3v aikana	3v ennuste henkilöstöstä
LÄHI-/PERUSHOITAJA	363	7 %
SAIRAANHOITAJA	267	6 %
OSASTONSIHTEERI	82	17 %
LAITOSHUOLTAJA	65	19 %
MONIPALVELUTYÖNTEKIJÄ	52	18 %
ERIKOISLÄÄKÄRI	47	8 %
TOIMISTOSIHTTEERI	46	19 %
YLILÄÄKÄRI	42	33 %
OHJAAJA	41	13 %
HOIVATYÖNTEKIJÄ	30	23 %

Vaihtuvuus pieneni kaikilla tulosalueilla

Varhan palveluksesta irtisanoutui vuonna 2024 kaikkiaan 796 henkilöä. Se on 254 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna, jolloin irtisanoutuneita oli 1050. Vaihtuvuusprosentti laski siten viime vuoden 5,6 prosentista 4,2 prosenttiin. Merkittävin tekijä muutokseen liittyy varmasti Varhan toiminnan vakiintumiseen monessa mielessä haasteellisen ensimmäisen toimintavuoden jälkeen.

Alla kuvatussa kaaviossa nähdään tulosaluekohtaiset vaihtuvuusprosentit vuosittain. Tulosalueista vaihtuvuus oli pienintä pelastuspalveluissa ja suurinta ikääntyneiden palveluissa.

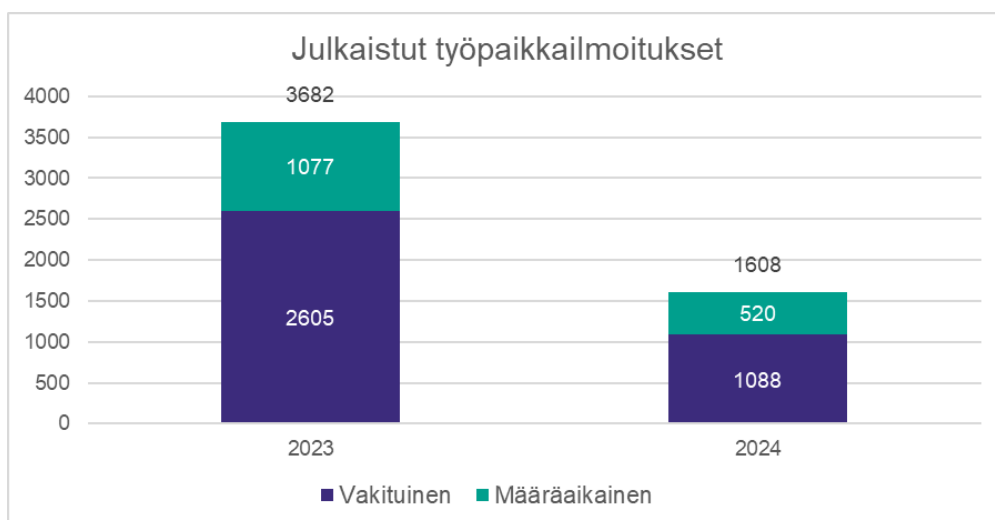


Työsuhteensa päättävälle lähetetään ns. lähtökysely, johon vastaaminen on vapaaehtoista. Lähtökyselyyn vastasi 302 henkilöä vuoden aikana eli 38 % irtisanoutuneista vakinaisista työntekijöistä. Lähtökyselyyn vastanneista irtisanoutuneista noin 25 % oli tyytyväisiä työnsä haastavuuteen ja monipuolisuuteen. Merkittävimmäksi työpaikan vaihtoon liittyväksi syyksi nousivat yksityiselämän syyt 23 %, nykyisen työn kuormittavuus 14 % ja mielenkiintoisen työn saaminen 13 %. Irtisanoutuneista vastaajista 35 % vaihtoi yksityiselle saman alan tehtäviin, 14 % vaihtoi alaa kokonaan ja 13 % siirtyi toisen hyvinvointialueen palvelukseen. Kaikista lähtökyselyyn vastanneista 67 % suosittelisi Varhaa työnantajana ystävälleen.

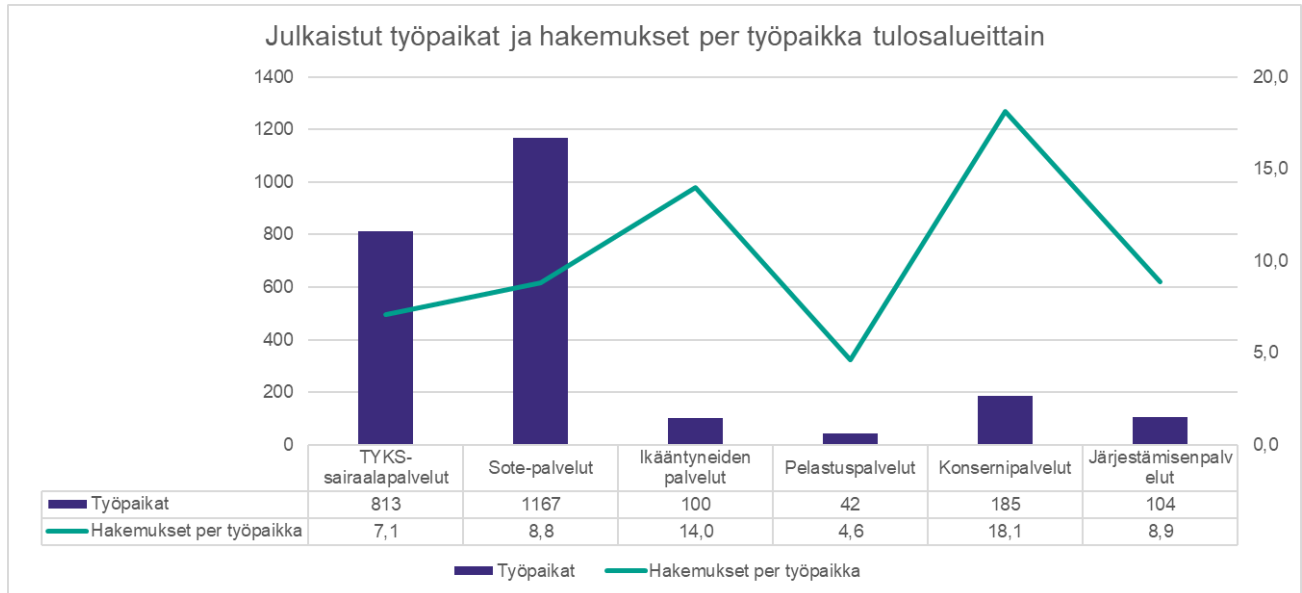
Varha on haluttu työpaikka

Vuonna 2024 rekrytointeihin vaikuttivat vuoden aikana käydyt yhteistoimintaneuvottelut, niistä johtuneet rekrytointilinjaukset ja niihin liittyneet uudelleensijoitukset sekä takaisinottovelvollisuus. Lisäksi rekrytointeihin on vaikuttanut merkittävästi toukokuussa 2024 asetettu, säästötoimista johtuva rekrytointikielto, joka on voimassa vuoden 2025 loppuun. Rekrytointikiellosta huolimatta rekrytointi välttämättömien tehtävien täyttämiseksi on ollut sallittua tulosaluejohtajan luvalla, jotta palvelutuotanto ei vaarannu.

Vuonna 2024 Kuntarekryssä julkaistiin 1608 työpaikkailmoitusta, kun vuonna 2023 työpaikkailmoituksia julkaistiin 3682 kappaletta. Yksi työpaikkailmoitus voi sisältää useamman työpaikan. Luvut eivät pidä sisällään työpaikkailmoitusten uudelleenjulkaisuja. Julkaistuista työpaikkailmoituksista 68 prosentissa haettiin työntekijää vakinaiseen palvelussuhteeseen ja 32 prosentissa määräaikaiseen palvelussuhteeseen.



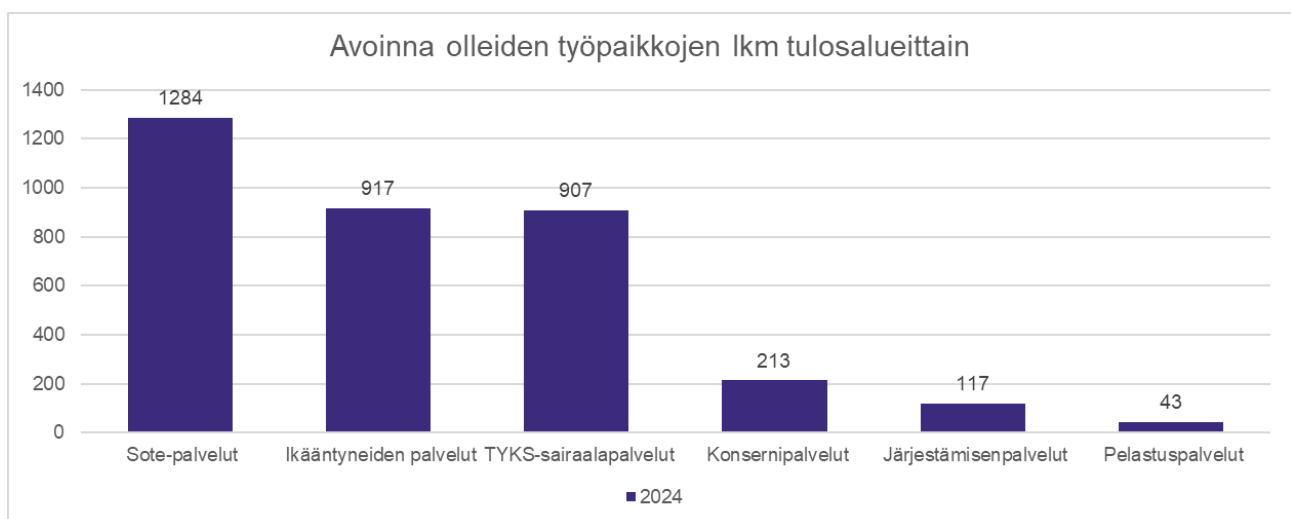
Tulosaluekohtaisessa tarkastelussa on julkaistujen työpaikkojen määrät vuodelta 2024 sekä hakemukset keskimäärin per työpaikka. Koko vuoden auki ollut ikääntyneiden palveluiden hoitajien jatkuva haku näkyy taulukossa yhtenä työpaikkana, joten luvut ikääntyneiden palveluiden osalta eivät ole vertailukelpoisia muiden tulosalueiden kanssa. Eniten hakemuksia työpaikkaa kohti tuli konsernipalveluiden tehtäviin ja vähiten pelastuspalveluiden tehtäviin.



Kolme eniten haussa ollutta tehtävää ja niiden keskimääräinen hakemusmäärä per työpaikka:

- sairaanhoitaja 570 työpaikkaa, 5,9 hakemusta/työpaikka
- lähihoitaja 191 työpaikkaa, 11,4 hakemusta/työpaikka
- sosiaalityöntekijä 127 työpaikkaa, 4,2 hakemusta/työpaikka.

Avoimna olleista tehtävistä 85 prosenttia saatiin täytettyä, vuonna 2023 vastaava osuus oli 75 %. Vuoden aikana oli avoinna 3481 työpaikkaa (vuonna 2023: 7458 työpaikkaa). Hakemuksia työpaikkoihin vastaanotettiin 21 871 kappaletta (vuonna 2023: 29 009 kappaletta).



Rekrytointimarkkinointia tehtiin erityisesti haasteellisissa rekrytoinneissa, kuten esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden, terveyskeskuslääkäreiden ja koulupsykologien rekrytoinneissa sekä laajassa, työnantajamielikkävallisessa kesätyökampanjassa. Varhan tunnettuuden lisäämiseksi varhaisia oli mukana lukuisilla rekrytointimessuilla tekemässä Varhaa ja työmahdollisuuksiamme tunnetuksi. Työpaikkailmoitusten kääntämiseen ruotsin kielelle kiinnitettiin erityistä huomiota.

Vuokratyövoiman käyttöä rajoitetaan

Puuttuvaa henkilöstöresurssia voidaan korvata vuokratyövoimaa käyttämällä. Vuokratyövoima tulee usein oman henkilöstön käyttöä kalliimmaksi. Varhan aluehallitus päättikin toukokuussa 2024 kieltää vuokratyövoiman käytön muun kuin Tempore henkilöstöpalveluiden kautta. Jos työjärjestelyistä ja muista toimenpiteistä huolimatta joudutaan käyttämään sijaisia, ensisijaisesti käytetään omaa varahenkilöstöä. Jos joudutaan turvautumaan ulkopuoliseen vuokratyövoimaan, lyhyitä sijaisuuksia täytetään pääasiassa Tempore Henkilöstöpalvelujen kautta.

Vuokratyövoiman käyttö väheni 8 % edellisestä vuodesta ollen kustannuksiltaan 40,5 miljoonaa euroa. Suurin osa vuokratyövoimasta hankittiin Tempore henkilöstöpalveluista. Muita kuin Tempore henkilöstöpalveluita käytettiin pääasiassa lääkärityövoiman ostamiseen Sote-keskuksissa ja tietyillä erikoissairaanhoidon aloilla.

Hyvinvoiva henkilöstö, turvallinen työympäristö

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämistä ohjaa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen työhyvinvointiohjelma sekä työsuojelun toimintasuunnitelma. Molemmat valmistuivat vuoden 2024 alussa ja ne laadittiin tiiviissä yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Työhyvinvointiohjelma on tehty strategiakauden mukaisesti eli on voimassa vuoden 2026 loppuun saakka. Työsuojelun toimintasuunnitelma on voimassa vuoden 2025 loppuun, jolloin se vastaa työsuojelun muuta toimintakautta. Molemmissa ohjelmissa laaditaan lisäksi vuosittain tarkemmat toimenpiteet, joilla tavoitteita edistetään ja lisäksi mittarit, joilla tilannetta seurataan.

Työhyvinvointiohjelman pohjalta laaditaan myös tavoitteet vuosittain päivitettävään työterveysyhteistyön toimintasuunnitelmaan, joka osaltaan tukee henkilöstön työhyvinvointia.

Työhyvinvointiohjelman tavoitteena on Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö. Sen saavuttamiseksi ohjelmassa on asetettu erilliset tavoitteet turvalliselle työympäristölle, työelämän joustoille sekä työkyvyn turvaamiselle.

Hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö



Tavoitteet

Työskentely Varhassa koetaan turvalliseksi

Työelämä joustaa elämän eri vaiheissa

Varhassa työkykyä tuetaan oikea-aikaisesti

Työskentely-ympäristömme on turvallinen niin psyykkisesti kuin fyysisesti

Lisäämme tietoisuutta joustavista ratkaisuista koko työuran aikana

Työkyvyn tukeminen aikaisempaa varhaisemmassa vaiheessa

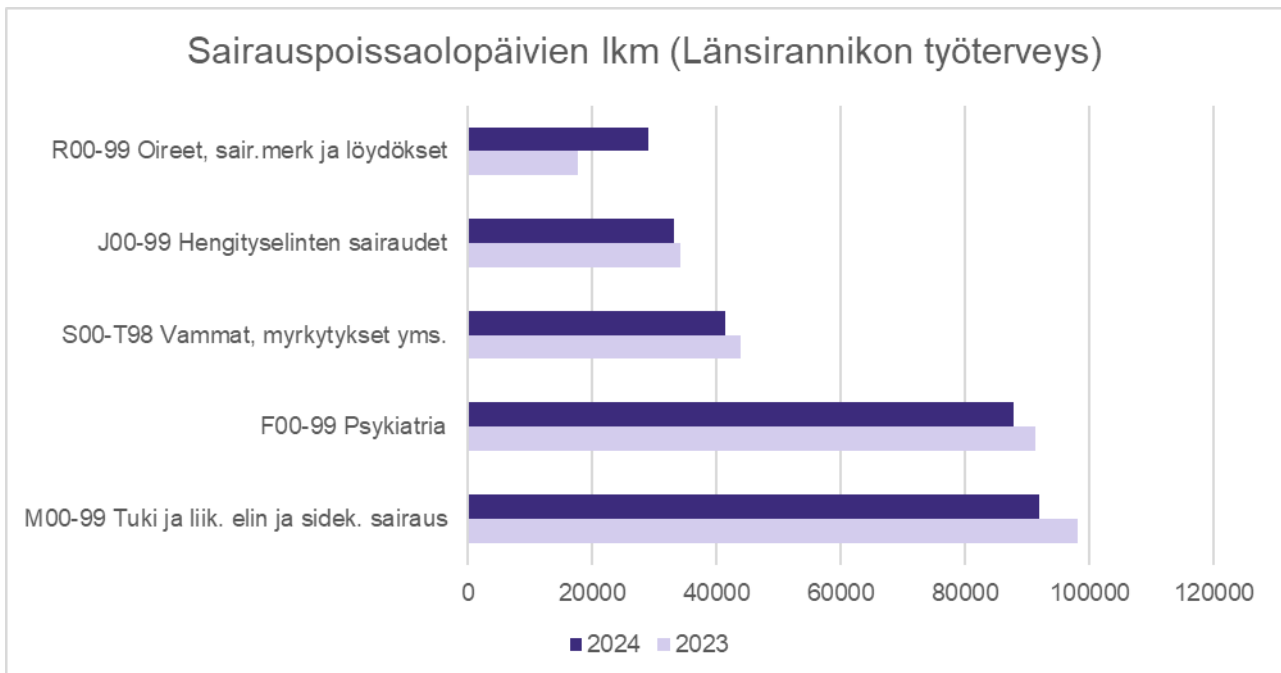
MITEN:

- Luomme prosesseja
- Koulutamme
- Asetamme yksityiskohtaiset toimenpiteet vuosittain

Viestimme aktiivisesti työhyvinvoinnista

Työkykyjohtamisella vaikutetaan sairauspoissaoloihin

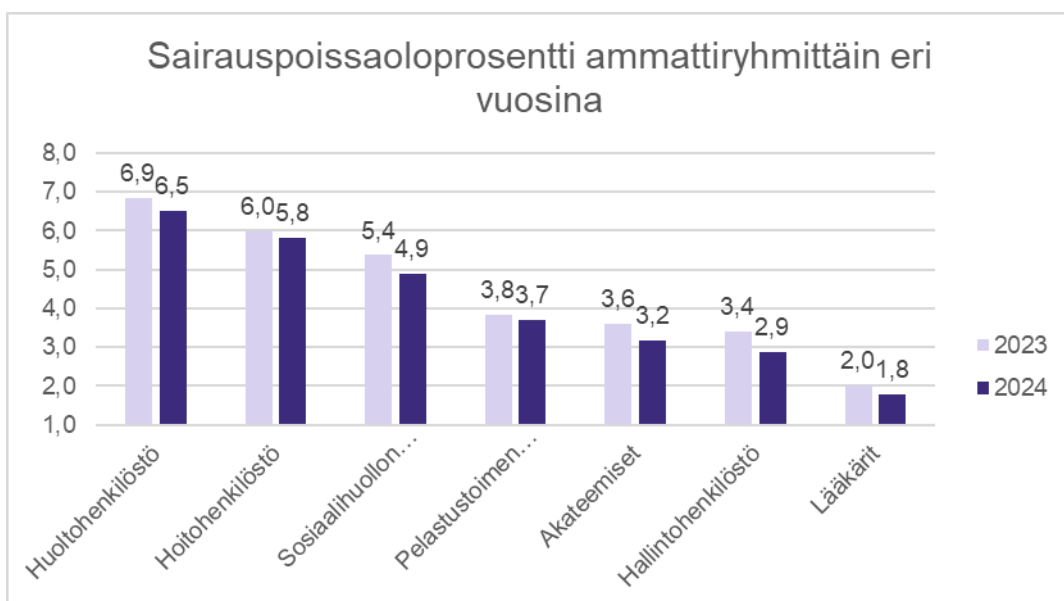
Varhan henkilöstön sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 oli 4,99 %. Laskua edellisestä vuodesta oli 0,27 prosenttiyksikköä (5,26 % vuonna 2023). Yhden sairauspoissaolon kesto oli keskimäärin 8,5 päivää. Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (25,9 %). Toiseksi suurimpana diagnoosiryhmänä esiin nousevat mielenterveyden sairauksista johtuvat sairauspoissaolot (24,8 %).

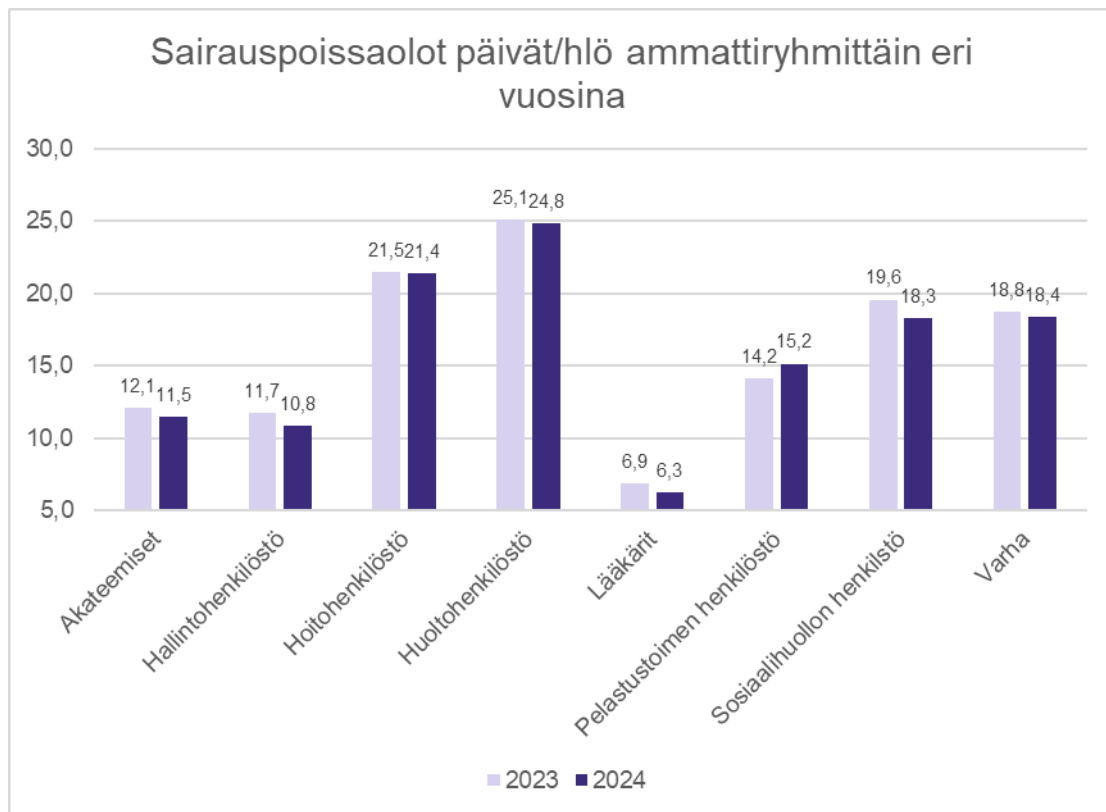


Sairauspoissaoloissa näkyi laskua niin lyhyissä kuin pitkissäkin poissaoloissa. Erityisesti yli 90 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Vuonna 2023 yli 650 henkilöä oli yli 90 päivää poissa töistä sairauden vuoksi, kun vuonna 2024 vastaava luku oli yli 30 % vähemmän eli 451 henkilöä. Eläkevakuutusyhtiö Kevan tilastojen mukaan 28,6 % eli 8182 henkilöä ei ollut pois päivääkään sairauden vuoksi vuonna 2024.

Eniten sairauspoissaolokustannuksia Varhassa aiheuttavat Kevan tilastojen mukaan 30–59 päivän pituiset sairauspoissaolot. Sairauspoissaolopäivät per henkilö laskivat myös hieman ollen vuonna 2024 18,4 pv/hlö. Suurimmissa ammattiryhmissä sairauspoissaolopäiviä kertyi eniten huoltohenkilökunnalle ja vähiten lääkäreille. Sairauspäivien määrä laski kaikissa muissa ammattiryhmissä paitsi pelastustoimen henkilöstössä.

Varhalla on ollut käytössä työkyvyn tukiohjelma henkilökunnalle hyvinvointialueen alusta alkaen. Sen jalkauttamiseksi on järjestetty koulutuksia eri puolella organisaatiota. Strategisen työkykyjohtamisen vahvistamiseksi on vuoden 2024 aikana käynnistetty hyvinvointialueella yhteistyössä eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa työkykyjohtamisen ohjausryhmätoiminta organisaation eri tasoilla. Panostamalla työkykyjohtamiseen sekä tuomalla esille työkyvyn tuen ja työterveysyhteistyön merkitystä, vaikutetaan sairauspoissaolojen määrään. Tehdyllä työllä on ollut vaikuttavuutta sekä vuoden 2024 kaikkien sairauspoissaolojen sekä erityisesti pitkien sairauspoissaolojen vähenemisessä. Sairauspoissaoloprosentti on laskenut kaikissa ammattiryhmissä. Nyt aloitettua työtä jatketaan tulevaisuudessakin ja edelleen työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa painopisteenä on työkyvyn oikea-aikainen tukeminen.





Työtyytyväisyyden voimavarana työyhteisö sekä lähijohtaminen

Mitä kuuluu? -tutkimus toteutettiin toisen kerran yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Kyselyt tehtiin loka-marraskuussa vuosina 2023 ja 2024. Työhyvinvointikyselyyn vastasi 54 % henkilöstöstä.

Kyselyyn osallistui Varhan lisäksi neljä muuta hyvinvointialuetta vuonna 2024. "Mitä kuuluu?" -tutkimuksen tulokset tarjoavat laajan katsauksen hyvinvointialueen henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ja kehityssuunnista.

Työyhteisö on työhyvinvoinnin voimavara Varhassa. Valtaosa henkilöstöstä (68 %) kokee työyhteisön yhteistyön toimivaksi ja tiedon jakamisen kulttuuri on vahvaa (73 %). Myös lähiesihenkilötyöhön ollaan pääosin tyytyväisiä (73 %). Varhan johtamisperiaatteiden mukainen valmentava johtaminen koetaan myös Varhan vahvuutena.

Vuodesta 2023 myönteistä kehitystä on havaittavissa sekä työstä palautumisessa että siinä, kuinka moni varhalainen kokee työkykynsä alentuneeksi. Samalla luvut kuitenkin kertovat myös siitä, että edelleen on tärkeää panostaa palautumiseen sekä työkyvyn tukeen eri tavoin, jotta suuntaus pysyy samana tulevaisuudessakin.

Mitä kuuluu? -kyselyn pohjalta Varhassa kuten muillakin kyselyyn osallistuneilla hyvinvointialueilla huolenaiheeksi nousee psyykkisen rasittuneisuuden kokemus, sillä 37 % vastaajista koki vähintään lievää psyykkistä rasittuneisuutta. Samoin asiakasväkivallan uhka (47 %), työpaikkakiusaamisen (17 %) ja syrjinnän (27 %) kokemukset edellyttävät edelleen kehittämistoimenpiteitä, jotta näihin voidaan vaikuttaa.

"Mitä kuuluu?" -tutkimuksen tulokset osoittivat, että työhyvinvoinnin peruspilareille, kuten palautumiselle, työn imulle ja työyhteisön toimivuudelle, on annettava jatkossakin huomiota ja resursseja. Samalla on tärkeää puuttua kehittämiskohteisiin, kuten vaikuttamismahdollisuuksien puutteeseen ja työstressiin. Lisäksi työturvallisuuden panostaminen on edelleen tärkeää.

Tarkempi raportti Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -kyselyn tuloksista on henkilöstökertomuksen liitteenä.

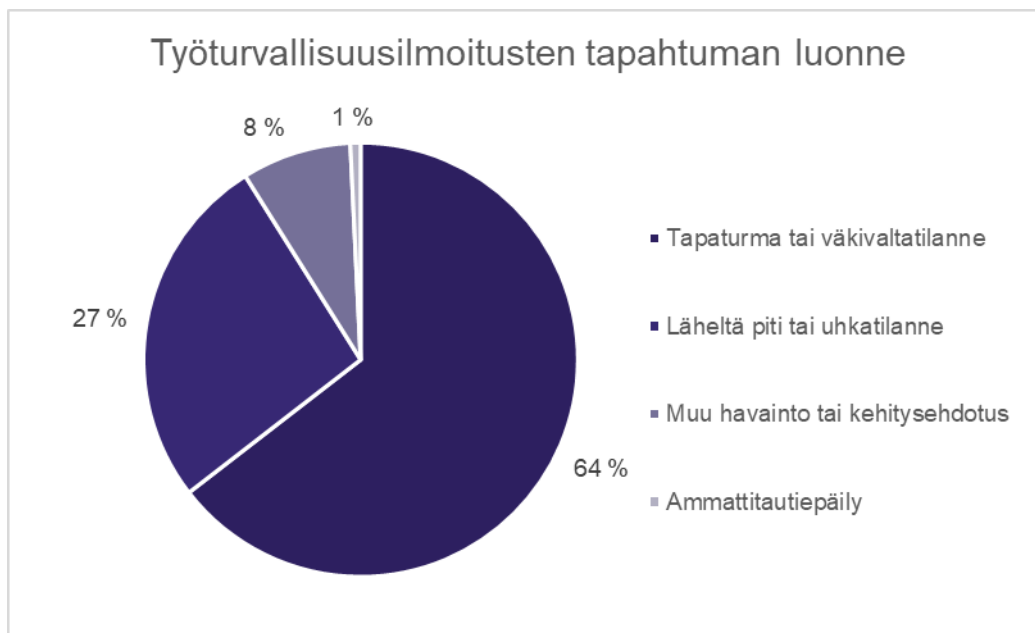
Liian moni kohtaa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa

Työsuojelutoiminta Varhassa vuonna 2024 pohjautui työsuojelun toimintasuunnitelmaan. Työsuojelun toimintaohjelman tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta.

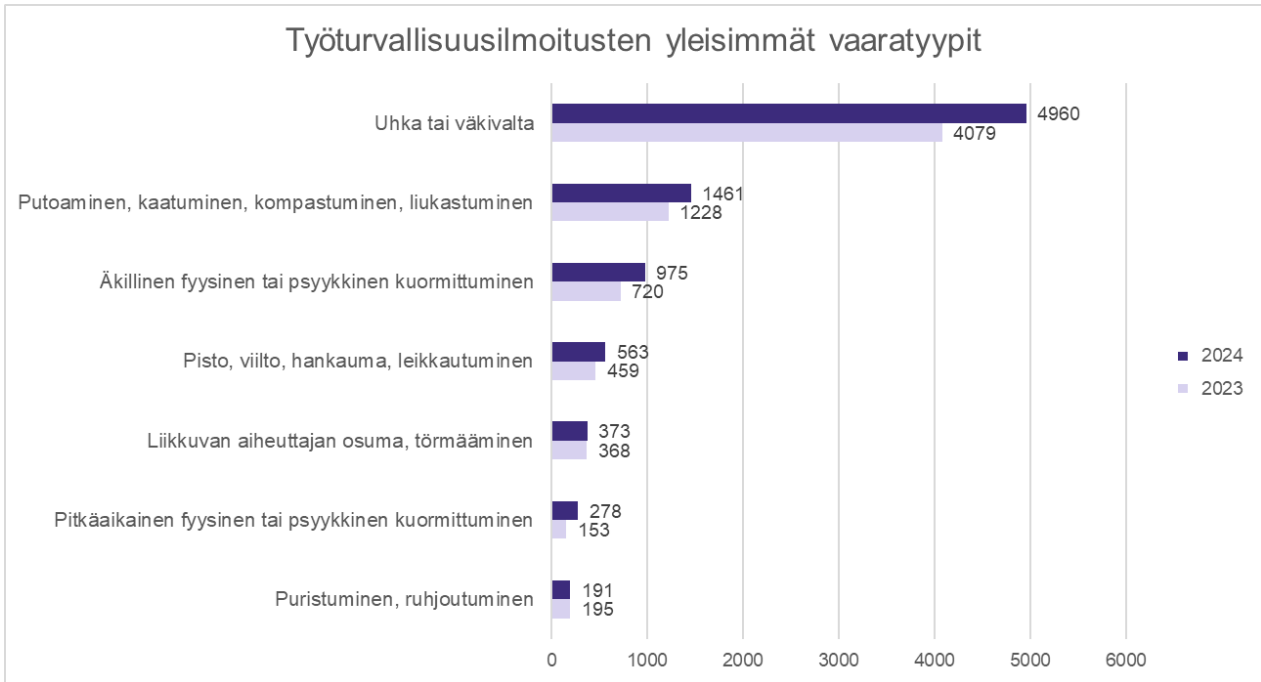
Varhassa on käytössä HaiPro-järjestelmä työturvallisuusilmoitusten tekemiseen ja niiden käsittelyyn. Järjestelmään tehdään työtapaturmailmoitukset, läheltä piti-ilmoitukset, ammattitautiepäilyilmoitukset sekä myös työturvallisuuteen liittyvät kehitysehdotukset.

Ilmoituksia Varhan työturvallisuus HaiPro järjestelmään vuonna 2024 tuli yhteensä 9301 kpl. Tapaturma tai väkivaltatilanne oli tapahtuman luonteenä 6001 ilmoituksessa. HaiPro-työturvallisuusilmoituksissa vaaratyyppinä yleisin vuonna 2024 oli uhka tai väkivalta (59,53 %). Läheltä piti -ilmoitukset ja kehitysehdotukset ovat vuonna 2024 lisääntyneet huomattavasti edellisestä vuodesta. Läheltä piti -ilmoitusten määrässä kasvua oli 42 % ja kehitysehdotuksissa 58 %.

Työtapaturmalain mukaisesti korvattavia työtapaturmia Varhassa oli vuonna 2024 1531 kpl. Näistä 68% sattui työpaikalla sekä 32% asunnon ja työpaikan välisellä matkalla. Ammattitautilain mukaisia ammattitauteja korvattiin 15 kpl.



Työturvallisuusilmoitusten yleisimmät vaaratyyppit



Työnantajan ja henkilöstön välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamisessa noudatetaan kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintasopimusta sekä muita asiaa koskevia lakeja ja asetuksia.

Työsuojelutoimikuntien toimikausi on vastaava kuin työsuojelun vaalikausi (2022–2025).

Työsuojelutoiminnan lähtökohdaksi on työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä.

Hyvinvointialueen työsuojelutoimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, joista kaksi edustaa työnantajaa ja loput henkilöstöä. Työnantajan edustajat työsuojelutoimikuntaan nimeää hyvinvointialueen johtaja. Hyvinvointialueen työsuojelupäällikkö kuuluu hyvinvointialueen työsuojelutoimikuntaan asiantuntijana ja hänellä on kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus.

Hyvinvointialueen työsuojeluvaltuutetut valitsevat keskuudestaan kuusi työsuojeluvaltuutettua henkilöstön edustajiksi Varhan työsuojelutoimikuntaan työsuojelun vaalikaudelle, yksi kustakin tulosalueen työsuojelutoimikunnasta. Kullekin edustajalle nimetään varajäsen. Puheenjohtajana toimii hyvinvointialueen johtaja ja varapuheenjohtajana henkilöstön edustaja. Työsuojelutoimikunta seuraa työsuojelun yhteistoiminnan, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumista toimialueilla. Vuoden 2024 aikana Varhan työsuojelutoimikunta kokoontui 11 kertaa, ja kokouksissa käsiteltiin 108 pykälää.

Hyvinvointialueella toimii tulosalueella viisi työsuojelutoimikuntaa; konserni- ja järjestämisen palveluiden työsuojelutoimikunta, Tyks-sairaalapalveluiden työsuojelutoimikunta, sote-palveluiden työsuojelutoimikunta, ikääntyneiden palveluiden työsuojelutoimikunta, sekä pelastuspalveluiden työsuojelutoimikunta.

Työsuojelutoimikuntien tehtävänä on käsitellä työsuojelun valvontalain mukaisesti yhteistoiminnassa käsiteltävät tulosaluekohtaiset asiat. Työnantajan edustajina toimivat tulosaluejohtaja, tulosalueen työsuojelupäällikkö/-päälliköt sekä tulosaluejohtajan muut nimeämät edustajat. Henkilöstön edustajina toimivat tulosalueen työsuojeluvaltuutetut. TYKS-sairaalapalveluiden, sote-palveluiden ja ikääntyneiden palveluiden työsuojelutoimikunnat kokoontuivat vuoden 2024 aikana kuusi kertaa, pelastuspalveluiden työsuojelutoimikunta neljä kertaa ja konserni- ja järjestämisen palveluiden työsuojelutoimikunta kolme kertaa.

Osaava henkilöstö

Osaava henkilöstö tuottaa turvallisia ja vaikuttavia palveluja ja on siksi hyvinvointialueelle korvaamaton voimavara ja strateginen tavoite. Jatkuva oppiminen on yksi keskeisimmistä taidoista muuttuvassa työelämässä. Osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen työntekijän omaa vastuuta ja aktiivisuutta, mutta myös työnantajan tulee mahdollistaa henkilöstönsä jatkuva oppiminen.

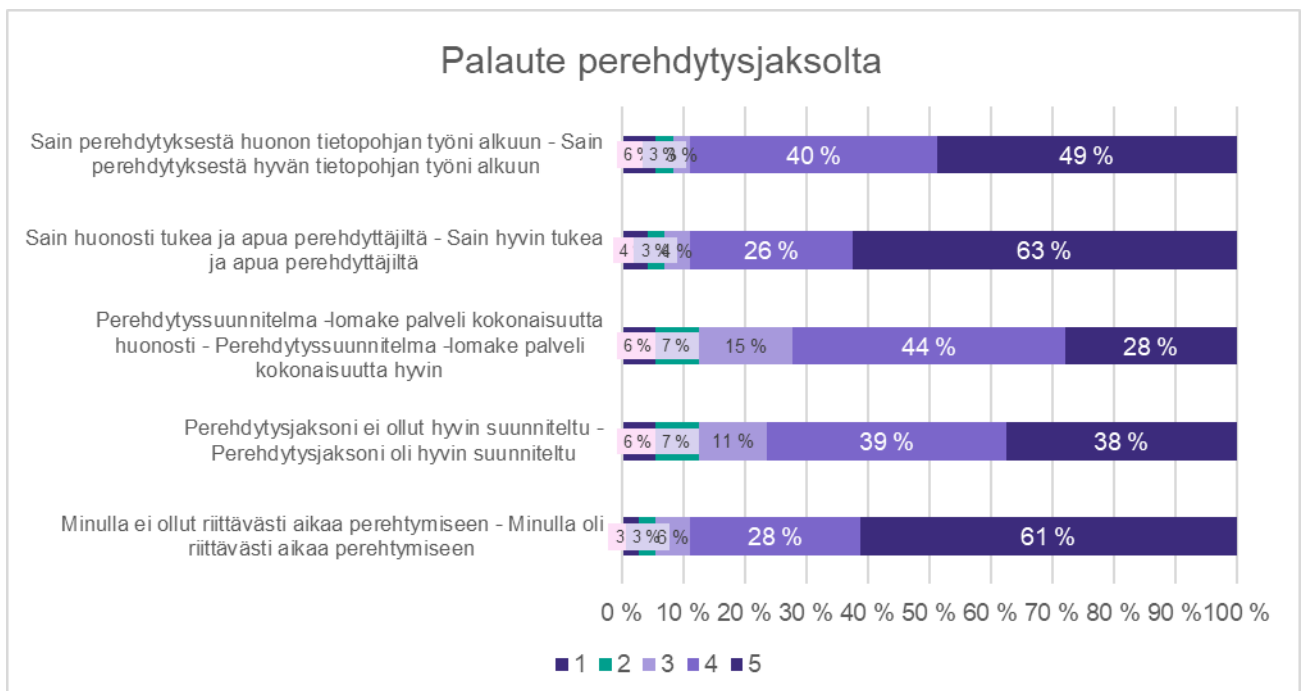
Esihenkilöt johtavat osaamista yksiköissään ja henkilöstöpalveluiden osaamisen kehittämisen tiimi tukee heitä mm. kuvaamalla osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintatavat ja prosessit. Nämä prosessit ja toimintatavat kuvattiin Varhassa vuodelle 2024 laadittuun koulutussuunnitelmaan, joka sisälsi myös keskitettyjen koulutusten vuosikellon. Osaamista kehitettiin Varhassa paitsi täydennyskoulutuksella, myös perehdytyksellä, mentoroinnilla ja työkierrolla. Osaamisen johtamisen tukena käytetään SympaHR-tietojärjestelmää, johon dokumentoidaan ja tallennetaan erilaiset osaamisen kehittämisen toimenpiteet.

Hyvä perehdytys varmistaa osaamisen työn alkaessa

Varhan perehdytysmallia ja tukimateriaaleja kehitettiin vuoden 2024 aikana. Hyvällä perehdytyksellä varmistetaan työtehtävien oppiminen ja turvalliset työskentelytavat, mutta myös liitetään ja sitoutetaan uusi työntekijä työyhteisöön. Varhassa perehdytys koostuu alku-, työyksikkö- ja tehtäväkohtaisesta perehdytyksestä ja koko henkilöstön yhteisestä perehdytyksestä. Perehdytykseen kuuluvat olennaisesti myös perehtyjän ja esihenkilön väliset seurantakeskustelut.

Työyksiköissä toteutettavaa perehdytystä ohjataan tukimateriaaleilla, joita ovat perehtyjän ja perehdyttäjän tarkastuslistat, perehdytysuunnitelman mallipohja sekä kaikille yhteiset perehdytyskurssit. Varhan koko henkilöstölle yhteisen perehdytyksen aiheet on sisällytetty perehdytysuunnitelmapohjaan. Yhteiseen perehdytykseen sisältyy turvallisuuteen ja yhteisiin työtapoihin liittyviä sisältöjä ja ne suoritetaan verkkokursseina Varhan verkko-oppimisympäristössä. Perehdytysuunnitelmapohjassa on myös ohjaava lista asioista, joita tulee sisällyttää työyksikkö- ja tehtäväkohtaiseen perehdytykseen.

Vuonna 2024 Sympaan kirjattiin perehdytyskeskusteluita yli 600 työntekijälle. Perehdytyksestä kerättiin myös palautetta, jonka mukaan perehdytys koetaan pääsääntöisesti hyvänä ja riittävänä.



Palaute	Keskiarvo
Minulla ei ollut riittävästi aikaa perehtymiseen - Minulla oli riittävästi aikaa perehtymiseen	4,4
Sain huonosti tukea ja apua perehdyttäjiiltä - Sain hyvin tukea ja apua perehdyttäjiiltä	4,4
Sain perehdytyksestä huonon tietopohjan työni alkuun - Sain perehdytyksestä hyvän tietopohjan työni alkuun	4,2
Perehdytysjaksoni ei ollut hyvin suunniteltu - Perehdytysjaksoni oli hyvin suunniteltu	4,0
Perehdytysuunnitelma -lomake palveli kokonaisuutta huonosti - Perehdytysuunnitelma -lomake palveli kokonaisuutta hyvin	3,8

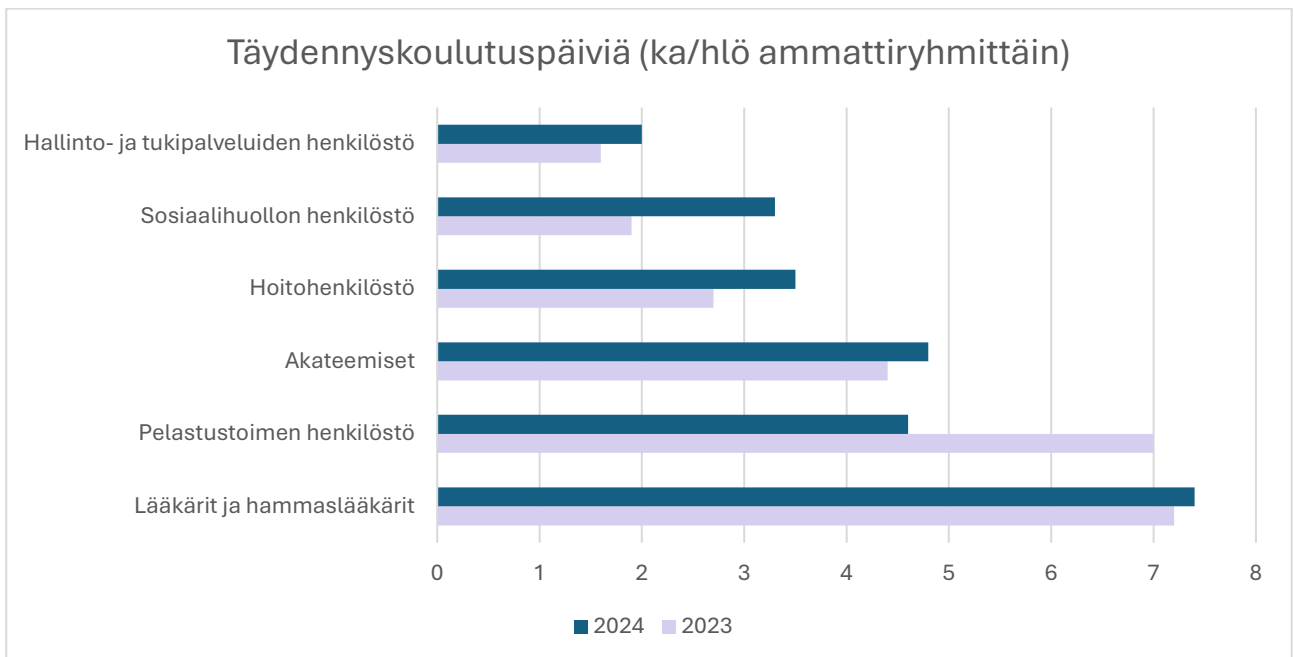
Jatkossa perehdytyksen seuranta on tarkoitus kehittää siten, että jokainen vuoden aikana uutena työntekijänä aloittanut saa palautekyselyn noin kuuden kuukauden kuluttua työn aloittamisesta. Näin saadaan tietoa perehdytyksen kattavuudesta Varhan eri tulosalueilla.

Kehittämistarpeet täydenniskoulutuksen perusteena

Varha järjestää täydenniskoulutusta itse ja yhteistyössä koulutusorganisaatioiden ja muiden palveluntarjoajien kanssa. Täydenniskoulutusta toteutetaan budjettirahoitteisesti varaamalla koulutusmäärärahaa sekä kuhunkin toimintayksikköön että hyvinvointialueen yhteiseen koulutusbudjettiin vuosittain laadittavien koulutussuunnitelmien mukaisesti.

Koko henkilöstön yhteiset osaamisen kehittämistarpeet tunnistetaan moniammatillisissa työryhmissä ja näiden pohjalta laadittiin keskitetyn koulutuksen vuosikello vuodelle 2024. Tämän lisäksi työyksiköissä tehtiin omat koulutussuunnitelmat työntekijöiden kanssa käytyjen kehityskeskusteluiden pohjalta.

Täydenniskoulutuspäiviä kertyi vuonna 2024 keskimäärin 3,7 yhtä työntekijää kohden, joka on keskimäärin yhden päivän enemmän kuin edellisenä vuonna (3,0 päivää vuonna 2023). Täydenniskoulutusten kustannukset olivat noin kuusi miljoonaa euroa, josta kaksi kolmasosaa käytettiin ulkopuolisen koulutuksen osallistumiskuluihin ja yksi kolmasosa sisäisen koulutuksen järjestämiseen. Täydenniskoulutuspäiviä henkilöstölle kertyi kaikkiaan noin 76 000, joista noin puolet sisäisiä ja puolet ulkoisia täydenniskoulutuspäiviä. Ammattiryhmittäin täydenniskoulutuspäiviä kertyi keskimäärin seuraavasti:



Vertaistuki ja työssä oppiminen voimavarana

Mentoroinnin tavoitteena on tukea yksilöä hänen kehittymisensä ja työhyvinvoinnin lisääntymisessä. Mentoroinnissa jaetaan hiljaista tietoa ja hyödynnetään vertaistukea työntekijöiden kesken. Varhassa toteutettiin vuoden 2024 aikana yhteistyössä ulkoisen palveluntarjoajan kanssa esihenkilöiden vuoden mittainen mentorointiohjelma, johon osallistui kaksitoista mentoriparia. Palaute ohjelmasta oli erinomaista sekä mentoreilta että aktoreilta.

Vuoden aikana kehitettiin Varhan oma sisäisen mentorointiohjelman malli. Uusi malli mahdollistaa koko Varhan laajuisena ajasta riippumattoman aloituksen mentoripareille ja mentoroinnin käyttöönoton työyksikön sisäisenä kehittämisvälineenä. Uudesta mallista kerrottiin henkilöstölle jo vuoden lopulla ja ohjelma käynnistyi vuoden 2025 alussa.

Työkierto on hyvä tapa oppia työtä tekemällä. Työkiertoon osallistui vuoden 2024 aikana noin neljäkymmentä työntekijää, joista suurin osa kuului hoitohenkilöstöön. He kertoivat työkierron olleen erittäin hyödyllistä ja laajentaneen hyvin heidän osaamistaan. Tavoitteena on saada työkierto laajemmin käyttöön koko Varhan alueella.

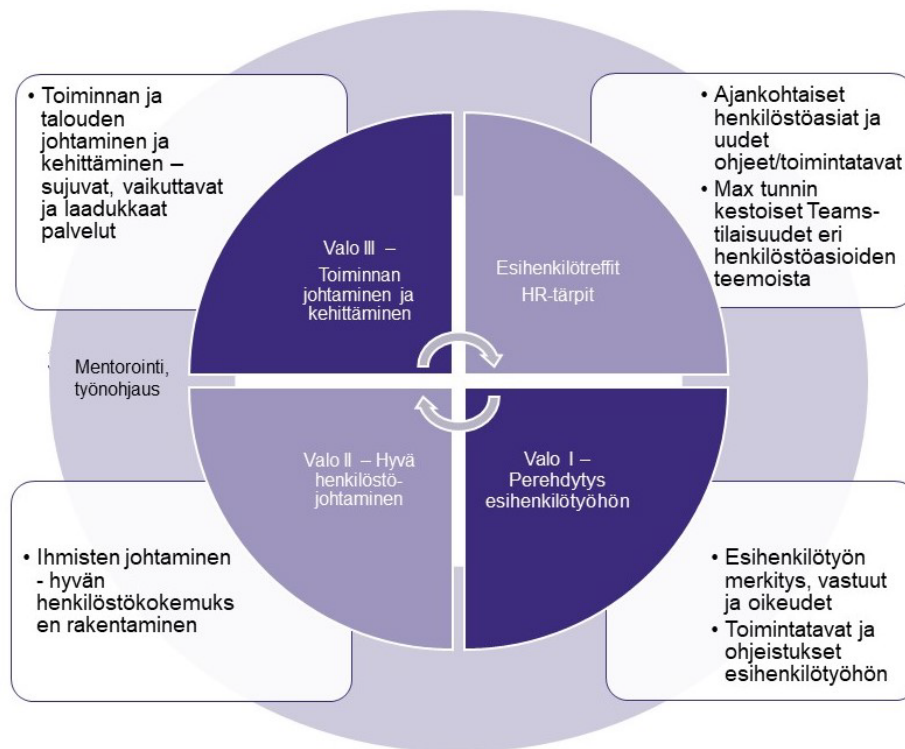
Esihenkilöiden osaaminen avainasemassa

Esihenkilöt luovat toiminnallaan edellytykset perustehtävämme toteuttamiselle ja kokonaisuuden toimivuudelle. Johtamisella on suuri merkitys myös työhyvinvointiin ja henkilöstökokemukseen. Johtamisosaamisen kehittämistä ohjaavat strategian ohella Varhassa sovitut johtamisen periaatteet. Varhan johtamisperiaatteiksi on määritelty sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin, yhdessä toimiminen, rohkeasti uudistuminen sekä onnistumisen edellytysten luominen.

Esihenkilöille järjestettiin vuoden aikana paljon esihenkilövalmennusta ja info- ja koulutustilaisuuksia. Varhan sisäinen Valo – Varhan lähijohtamisen valmennusohjelma koostuu kolmesta puolen vuoden kestoisesta moduulista: Valo I – Pehdytys esihenkilötyöhön, Valo II – Hyvä henkilöstöjohtaminen, ja Valo III – Toiminnan johtaminen ja kehittäminen. Vuonna 2024 jokainen moduuli toteutettiin kahteen kertaan, syksyllä ja keväällä, ja näihin osallistui yhteensä lähes 400 esihenkilöä.

Lisäksi esihenkilöille järjestettiin joka toinen viikko ajankohtaisten asioiden infotilaisuus eli Esihenkilötreffit. Tilaisuuden tavoitteena on tarjota tiiviissä muodossa katsaus ajankohtaisiin aiheisiin ja tehtäviin, jotka esihenkilöiden tulee huomioida omassa työssään. Esihenkilötrefeillä oli lähes 1000 osallistujaa joka kerta.

Syventävää tietoa henkilöstöasioista esihenkilöille tarjotaan HR-tärpeissä. Tärpit ovat enintään tunnin pituisia, pääsääntöisesti Teamsin välityksellä toteutettuja info- tai koulutustilaisuuksia henkilöstöasioiden aihepiiriin liittyvistä teemoista. Tärppejä järjestettiin vuoden aikana 64 ja niissä oli yhteensä lähes 2000 osallistujaa.

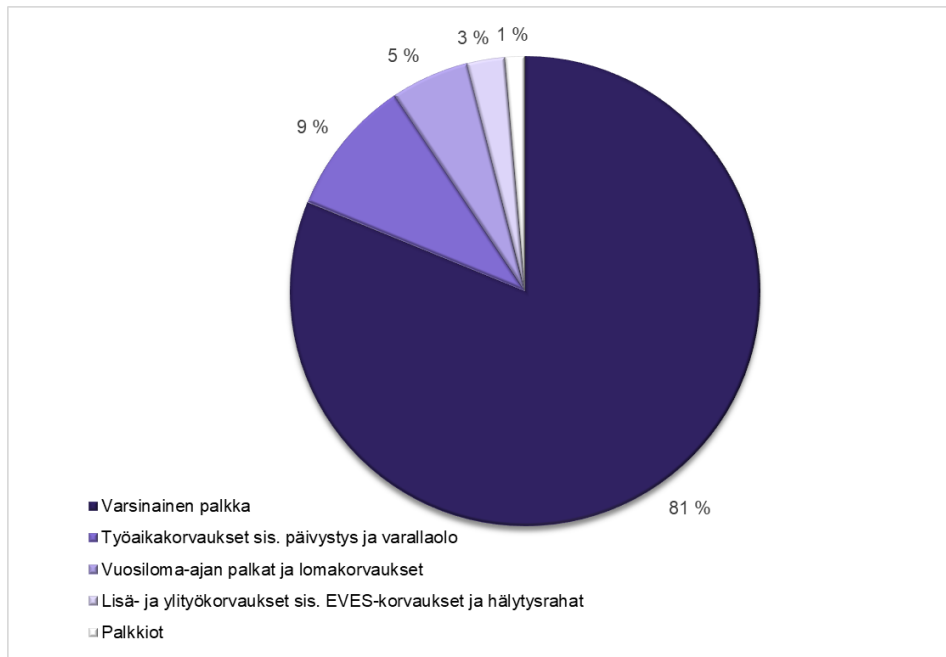


Kohti yhdenmukaista palkkausta

Henkilöstökulut alittivat muutetun talousarvion

Varhan tilinpäätöksen mukaiset palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat 1,29 miljardia euroa. Palkkakustannukset sivukuluineen alittivat aluevaltuuston 13.11.2024 §100 muuttaman talousarvion 0,9 prosenttiyksiköllä, eli n. 11,3 miljoonalla eurolla. Palkkakustannukset kasvoivat 4,2 prosenttia verrattuna vuoden 2023 tilinpäätöksen palkka- ja palkkiokuluihin. Kasvu on ollut maltillista huomioiden sen, että pelkästään virka- ja työehtosopimusten vuoden 2024 korotusten kustannusvaikutus oli 5,4 prosenttia. Varsinaisissa palkoissa ja työaikakorvauksissa oli kasvua johtuen työehtosopimuksista tulleista korotuksista ja palkkausmuutoksista.

Varhan palkkakustannukset muodostuvat varsinaisista palkoista (81 %), jotka sisältävät tehtäväkohtaisen palkan lisineen, erilaisista työaikakorvauksista (9 %), loma-ajan palkasta tai -korvauksista (5 %), lisä- ja ylitöistä (3 %) ja palkkioista (1 %). Tarkastelussa ei huomioida sivukuluja.



Palkkauksen kehittäminen ja palkkaharmonisaatio

Tehtäväkohtaisten palkkojen ja niiden määräytymisperusteiden yhdenmukaistaminen aloitettiin heti Varhan toiminnan käynnistyessä ja työ tulee näillä näkymin kestämaan vielä vuosia. Palkkaharmonisaatioon vaikuttaa hyvinvointialueen syntyminen myötä syntyneiden palkkaerojen lisäksi myös hyvinvointialueella sovellettavat virka- ja työehtosopimukset sekä niiden mukaisten palkkausjärjestelmien kehittäminen.

Vuoden 2024 aikana hyvinvointialan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi useita paikallisia järjestelyeriä, jotka käytettiin kaikilla sopimusaloilla pääsääntöisesti tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointiin. SOTE - sopimuksen soveltamisalalla palkkojen harmonisointia vei eteenpäin myös 1.2.2024 lukien toteutettu valtakunnalliseen sopimukseen perustuva palkkahinnoitteluliitteiden ja palkkahinnoittelukohtien uudistus. Tässä yhteydessä tehtäväkohtaisiin palkkoihin tuli jonkin verran ns. pakottavia palkantarkistuksia, jotka harmonisoivat Varhan palkkarakennetta sopimuksen soveltamisalalla.

Lääkisopimuksen uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön vuodenvaihteessa 2024 ja sopimusalan paikalliset järjestelyerät käytettiin pääsääntöisesti uraporraspalkkojen korotuksiin siten, että korotukset veivät eteenpäin palkkojen harmonisointia lääkisopimuksen eri hinnoitteluliitteissä. Lääkisopimuksen soveltamisalalla palkkojen harmonisointiin vaikuttaa myös 1.10.2024 lukien käyttöön otettu suoritepalkkajärjestelmä. Suoritepalkkaukseen siirtyivät kaikki vastaanottotyötä tekevät perusterveydenhuollon lääkärit. Suoritemallin ulkopuolelle jäivät vain sellaiset perusterveydenhuollon lääkärit, joiden kohdalla arvioitiin, että heidän osaltaan suoriteosuus palkassa jäisi niin alhaiseksi, että suoritepalkkamalliin siirtyminen ei ollut perusteltua. Suurin yksittäinen ryhmä suoritepalkkamallin ulkopuolella jäävistä oli yleislääketieteen ja kuntoutuksen vuodeosastojen lääkärit. Suoritepalkkamallissa lääkärin palkka koostuu uraporraspalkasta, suoritepalkkioista, mahdollisista tehtävälisistä, henkilökohtaisista lisistä ja työkokemuslisistä. Suoritepalkkamalliin siirryttäessä lääkäreiden palkkarakenteen tehtiin muutoksia. Perusterveydenhuollon lääkäreiden uraporraspalkkojen harmonisaatio jatkuu suoritepalkkaukseen siirtymisen jälkeen. Harmonisaatiota tehdään lääkisopimuksen paikallisia eriä hyödyntämällä. Aiemmin em. liitteissä olivat palkkarakenteet eri alueilla osin erilaiset. Suoritepalkkajärjestelmän käyttöönotto mahdollistaa jatkossa aiempaa suunnitelmallisemman palkkojen harmonisoinnin, kun palkkarakenteet eri alueilla ovat toistensa kanssa vertailukelpoiset.

Koko Varhaa koskeva suunnitelma tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisoinnista on laadittu yhteistyössä henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa. Suunnitelmaa on tarkoitus täydentää sitä mukaa, kun valtakunnallisten palkkausjärjestelmämuudistusten aikataulu selviää ja virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset ovat tiedossa.

Kannustavan palkkauksen elementeistä vuonna 2024 yhdenmukaistettiin myös kannustepalkkion perusteet koko organisaation tasolla. Kannustepalkkion maksamisen perusteita ovat erilaiset onnistuneet työsuoritukset, esimerkiksi asetettujen tavoitteiden selkeä ylittäminen, yksittäisen projektin onnistuminen, poikkeuksellisen hyvä asiakaspalaute, aktiivisuus työyhteisössä ja sen kehittämisessä, joustavuus tiukassa työtilanteessa tai poikkeustilanteen erinomainen hoitaminen. Kannustepalkkio voidaan myös myöntää esimerkiksi merkittävästi tuottavuutta, työhyvinvointia tai asiakaspalvelua yms. parantavan aloitteen tekemisestä. Henkilökohtaista lisää koskevien linjausten valmistelu aloitettiin myös vuoden 2024 aikana, mutta se saatiin päätöksentekoon vasta vuoden 2025 alussa.

Välitöntä yhteistoimintaa kehitetään edelleen

Varhassa yhteistoimintaa on toteutettu keväällä 2023 hyväksytyin paikallisen yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Hyvinvointialuetasosta yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnassa, joka kokoontui vuonna 2024 kaikkiaan 14 kertaa. Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin myös tulosalueiden yhteistyötoimikunnissa sekä tulosryhmä- ja palvelualueitasoisissa yhteistyöryhmissä. Työsuojelun yhteistoimintaa on toteutettu hyvinvointialue-tasolla ja tulosalueitasolla työsuojelutoimikunnissa, joiden toimintaa on selostettu edellä työsuojelutoiminnan yhteydessä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi yhteistyötä eri muodoissaan toteutettiin säännöllisesti henkilöstöpalveluiden ja henkilöstön edustajien toimesta. Koordinoivat pääluottamusmiehet ja henkilöstöpalveluiden edustajat kokoontuivat kerran viikossa käymään epävirallisesti läpi ajankohtaisia asioita, jonka lisäksi virallisiin neuvotteluihin oli kerran viikossa varattu säännöllinen ajankohta. Lisäksi tulosalueen esihenkilöiden ja henkilöstöpäälliköiden yhteiset palaverikäytännöt vakiintuivat useimmilla tulosalueilla.

Välittömän yhteistoiminnan toimintamuodot eivät ole vielä täysin vakiintuneita koko organisaatiossa. Työpaikkakokouksia ei kaikissa yksiköissä käydä säännöllisesti ja syksyllä 2024 toteutetun työhyvinvointikyselyn mukaan yksilö- tai ryhmäkehityskeskusteluja on käynyt vain 57 % henkilöstöstä. Työpaikka- ja työntekijätason yhteistoiminnan kehittäminen on yhteistoiminnan osapuolten yhteinen kehittämiskohde vuodelle 2025.

Yhteistoiminnan toteutumisen edellyttämä luottamus joutui koetukselle vuoden aikana käytyjen kaksien yhteistoimintaneuvottelujen myötä. Loppuvuodesta 2023 alkaneiden ja alkuvuodesta 2024 päättyneiden konsernin ja järjestämisen palveluiden yhteistoimintaneuvottelujen ja syksyllä käytyjen, muita tulosalueita koskevien neuvottelujen osalta saavutettiin yhteensä 25,3 miljoonan euron säästöt henkilöstömenoissa. Vaikka asiat olivat vaikeita, käytiin neuvottelut hyvässä ja rakentavassa hengessä. Yhteistoimintaneuvotteluja tullaan jatkamaan myös vuoden 2025 aikana.

Liite 1 - Henkilöstökertomuksen lisätiedot

Henkilöstömäärät tarkastetaan aina kuukauden viimeisimmän päivän tilanteesta pääsääntöisesti 31.12. tilanteesta henkilöstökertomuksen vuoden mukaisesti. Luvut pohjautuvat henkilöstökertomuksen vuoteen tai sitä edeltäviin vuosiin, jos vuosivertailua on saatavilla.

Henkilötyövuodet perustuvat Kuntatyönantajien ohjeistamaan henkilötyövuosi (HTV2) laskentaan. Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluspäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100). Palkalliset poissaolot kuten sairauspoissaolot eivät laskennassa vähennä henkilötyövuosien määrää. Lisä- ja ylityöt eivät nosto henkilötyövuotta HTV2-laskennassa. Lähtökohtaisesti 1 HTV vastaa koko vuoden toteutunutta työtä ilman vuosilomia. Henkilötyövuosien laskenta toteutuu koko vuoden ajalta.

Eläköitymisennusteella käytetään keskimääräistä eläköitymisikäennustetta, mikä on tarkastelussa 64 vuotta. Todellinen eläköitymisikä vaihtelee vuosittain ja on riippuvainen työntekijän halukkuudesta jatkaa pidempään työelämässä. Ennusteessa henkilöt, jotka ovat ylittäneet 64 ikävuoden edeltävän vuoden aikana, mutta ovat yhä Varhassa työsuhteessa, näkyvät tulevan vuoden luvuissa automaattisesti.

Työajan rakenne tarkastellaan laskennallisena työpanoksena ja poissaolopäivien prosentuaalisena vertailuna koko vuoden ajalta. Sairauspoissaolojen laskennallinen osuus työajasta ei ole verrattavissa sairauspoissaoloprosentin laskentaan, jossa sairauspoissaolopäivät jaetaan palvelujaksopäivillä. Työpanoksen laskennassa käytetään apuna samaa henkilötyövuoden laskentaa, mikä muunnetaan tarkastelussa päiviksi. Tästä luvusta vähennetään sairauspoissaolopäivät, sillä HTV2 sisältää palkalliset poissaolopäivät.

Sairauspoissaolopäivät/hlö tarkastellaan koko vuoden sairauspoissaolopäiviä suhteessa henkilöstöön 31.12. tilanpäivänä.

Sairauspoissaolopäivien ja prosentin laskennassa huomioidaan myös ammattitaudeista ja työtapaturmista johtuvat poissaolot.

Sairauspoissaoloprosentin laskennassa lukua verrataan palvelujaksopäiviin osa-aikaisuus huomioiden.

Vaihtuvuusprosentti eli omaehtoinen vaihtuvuusprosentti lasketaan irtisanoutuneiden lukumäärällä jaettuna vakinaisten määrällä vuoden lopun tilanteesta.

Ammattiryhmistä esitetään pääsääntöiset ammattiryhmät organisaatiossa. Esimerkiksi luottamushenkilöitä tai tutkijoita ei välttämättä esitetä.

Liite 2 – TTL:n raportti mitä kuuluu? -kyselyn tuloksista

Työterveyslaitos: Mitä kuuluu? -tutkimuksen tuloksia

Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -tutkimus toteutettiin toisen kerran yhteistyössä Varsinais-Suomen hyvinvointialueen (Varhan) kanssa. Kyselyt tehtiin loma-marraskuussa vuosina 2023 ja 2024. Työhyvinvointikyselyyn vastasi 54 %.

Kyselyyn osallistui Varhan lisäksi neljä hyvinvointialuetta vuonna 2024. Mitä kuuluu? -tutkimuksen tulokset tarjoavat laajan katsauksen hyvinvointialueen henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ja kehityssuunnista. Seuraavassa on nostettu esiin keskeisiä havaintoja tutkimuksen tuloksista.

Työssä on edelleen useita voimavaratekijöitä

Keskeisimmät havainnot tuloksista osoittavat sekä myönteisiä että kielteisiä kehityssuuntia verrattuna edellisvuoteen. Yksi merkittävimmistä myönteisistä muutoksista oli työstä palautumisesta. Entistä useampi palautui hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta; tulos nousi 39 %:iin vuoden 2024 kyselyssä (34 % vuonna 2023). Palautuminen on työhyvinvoinnin keskeinen tekijä, sillä se vähentää stressiä ja parantaa psyykkistä sekä fyysistä terveyttä. Palautumiseen on edelleen tärkeää panostaa.

Toinen voimavaratekijä oli työn imu. Vastaajista 60 % koki työn imua useamman kerran viikossa. Työn imu, joka kuvaa työntekijän kokemusta tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta työhön, on liitetty parempaan työssä suoriutumiseen ja vähäisempiin poissaoloihin.

Työyhteisö oli edelleen voimavaratekijä. Työyhteisön yhteistyö koettiin pääosin toimivaksi (68 % vuonna 2024), ja tiedon jakamisen kulttuuri oli vahva (73 %). Psykologinen turvallisuus, jonka 58 % vastaajista koki hyväksi, mahdollistaa avoimen vuorovaikutuksen ja työn yhteisen kehittämisen. Psykologisen turvallisuuden on todettu edistävän innovatiivisuutta. Se tukee työyhteisöä muutoksiin sopeutumisessa ja laimentaa työstressin haitallista vaikutusta palautumiseen.

Lähijohtamiseen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Edelleen yli 70 % vastaajista koki lähijohtamisen oikeudenmukaisena. Kokemus pysyi lähes ennallaan, ollen 73 % (74 % vuonna 2023). Positiivisena havaintona oli se, että suurin osa vastaajista koki lähijohtamisen valmentavana. Esimerkiksi reilu kaksi kolmasosaa (69 %) koki lähiesihenkilöiden vahvistavan työntekijöidensä kyvykkyyttä, mikä viittaa siihen, että esihenkilöt tukevat työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja kasvua. Päätöksentekoa oikeudenmukaisena pitävien osuus suureni hieman, nousten 32 %:iin (30 % vuonna 2023). Joka toinen (51 %) työntekijöistä suosittelisi työnantajaa ystävälleen.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen näyttäytyi suhteellisen positiivisena, sillä 63 % työntekijöistä koki, että esihenkilö ratkaisee joustavasti työn ja muun elämän välisiä ristiriitoja. Tämä on tärkeä tekijä työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta. Kuitenkin 45 % työntekijöistä koki, että työ vie aikaa muulta elämältä, mikä viittaa siihen, että tasapainon löytämiseksi tarvitaan edelleen toimenpiteitä.

Vuoden 2024 kyselyn tulokset osoittivat, että työntekijöistä valtaosa (83 %) koki työkykynsä hyväksi suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin.

Tuloksista esiin nousseita kehittämistarpeita

Kuitenkin psyykkinen rasittuneisuus on huolenaihe, sillä 37 % työntekijöistä koki vähintään lievää psyykkistä rasittuneisuutta. Tulos korostaa tarvetta panostaa työhyvinvointiohjelmiin, jotka tukevat mielen hyvinvointia ja mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen ehkäisyä. Mielenterveyden edistämiseksi työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnan tehostaminen on tärkeää, ja siinä työssä Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely auttaa kohdentamaan työyksikössä kehittämistä tärkeimpiin asioihin.

Tulosten myönteisen kehityksen rinnalla tunnistettiin myös kehittämiskohteita. Kokemus vaikuttamismahdollisuuksien puutteesta työpaikan muutoksissa oli yleistynyt merkittävästi. Vastaajista 56 prosenttia koki, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin työssään. Tämä luku oli noussut 46 prosentista (vuosi 2023). Lähes joka kolmas koki epävarmuutta työtehtävien lakkautusuhasta (30 %) ja siirroista toisiin työtehtäviin (27 %). Toinen kielteinen kehitys liittyi työstä vastineena saatuun tunnustukseen ja arvostukseen. Sitä kokeneiden osuus pieneni 16 %:iin vuoden 2024 kyselyssä (20 % vuonna 2023). Tuloksiin voi vaikuttaa YT-prosessi, joka oli organisaatiossa käynnissä tutkimuksen tekohetkellä vuonna 2024.

Työstressi oli edelleen haaste. Vastaajista viidesosa koki työstressiä (21 %). Työstressin kokemus työpaineista ja vähäisestä sananvallasta oli lisääntynyt vuodesta 2023 (18 %). Tämä viittaa siihen, että vaikka työn imu on korkealla, työntekijät kokivat paljon työtä aikapaineessa eikä heillä ollut riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työhönsä.

Alentuneeksi työkykynsä koki 38 % työntekijöistä (vuonna 2023 42 %). Vaikka myönteistä kehitystä oli tapahtunut, osuus on vieläkin huolestuttava, koska mittari ennakoii muun muassa sairauspoissaoloja. Alentunut työkyky oli samalla tasolla kaikissa ikäryhmissä (37–40 %), mikä poikkeaa yleensä tilanteesta väestössä. Terve Suomi -tutkimus osoitti alentuneen työkyvyn yleistyvän iän myötä. Työkykyongelmien ilmaantumisen ja sairauspoissaolojen myötä tehtävien yksilöllisten tukitoimien, kuten työtehtävien ja työaikojen muokkaamisen lisäksi tarvitaan jo aiemmin työyhteisötasolla työkyvyn johtamista ennakoivasti, esimerkiksi työstä palautumisen johtamista. Työyhteisöön kohdistuvat varhaiset toimenpiteet paitsi ehkäisevät työkykyongelmien kehittymistä myös tukevat alentuneen työkyvyn omaavien jatkamista työssä. Tämä lisää heidän hyvinvointiaan työstä ja parantaa työvoiman riittävyyttä

Havainnot työturvallisuudesta

Vuoden 2024 Mitä kuuluu? -tutkimuksessa kartoitettiin myös työturvallisuuteen liittyviä teemoja. Asiakasväkivallan uhka on edelleen liian yleistä Sotepe-toimialalla. Vuoden 2024 kyselyn tulosten mukaan 47 % hyvinvointialueiden työntekijöistä oli kokenut asiakasväkivaltaa. Varhan vastaajista 46 % oli kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaan taholta viimeisen 12 kuukauden aikana. Fyysistä väkivaltaa oli kokenut 21 % työntekijöistä, ja 6 % ilmoitti fyysisen väkivallan olevan vähintään viikoittaista. Henkinen väkivalta oli yleistä, sillä 40 % työntekijöistä oli kokenut sitä, ja 10 %:lla se on viikoittaista. Asiakasväkivallan hallinta edellyttää organisaatiolta toimintamallien ja käytäntöjen vahvistamista. Asiakasväkivallan yleisyydessä on eroja toimialueittain ja ikäryhmittäin (nuorimmat työntekijät), minkä huomioiminen auttaa kohdentamaan hallintatoimia täsmällisesti. Toiminta voi sisältää esimerkiksi työntekijöiden kouluttamista ja väkivaltatilanteiden raportointimekanismien kehittämistä. Lisäksi on tärkeää tarjota työntekijöille tukea ja jälkihoitoa väkivaltatilanteiden jälkeen.

Valtakunnallisesti työpaikkakiusaamista hyvinvointialueilla oli kokenut 17 % vastaajista. Varhan vastaajista 17 % oli myös kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen 12 kuukauden aikana. Huolestuttavaa oli, että vain puolet (49 %) kiusaamistapauksista ilmoitettiin työnantajalle. Syrjintä oli kokenut 27 % vastaajista (hyvinvointialueiden työntekijät 26 % Mitä kuuluu? -tutkimus). Syrjintä työpaikalla voi ilmetä monin eri tavoin, ja se voi vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Varhassa kolme yleisintä syrjinnän muotoa liittyivät mielipiteiden (16 %), aseman (10 %) ja koulutuksen (8 %) perustella tapahtuvaan

syryntään. Syryntään ja työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi on keskeinen osa turvallista työympäristöä, mikä edellyttää ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ja jatkuvaa seuranta.

Esihenkilöiden työhyvinvointi

Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn tulokset osoittavat, että esihenkilöiden työhyvinvoinnissa on sekä myönteisiä että huolestuttavia piirteitä. Lähiesihenkilöistä 18 % koki työstressiä, mikä oli noussut 13 %:sta vuodesta 2023. Tämä viittaa siihen, että lähiesihenkilöt kokevat kasvavaa painetta ja hallinnan puutetta työssään. Positiivisena kehityksenä työstressin kokemukset ovat kuitenkin laskeneet päällikkö- ja johtotehtävissä toimivilla. Hyvin palautuneiden osuus oli kasvanut molemmissa. Tästä huolimatta alle puolet lähijohtajista (47 %) ja johtajista (48 %) palautuu hyvin työpäivän rasituksista.

Eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointi

Psykologinen turvallisuus oli säilynyt vakaalla tasolla tai jopa parantunut eri ikäryhmissä, mikä oli myönteinen kehitys tuloksissa. Erityisesti alle 30-vuotiaat ja 40–49-vuotiaat kokevat työyhteisönsä psykologisesti turvalliseksi. Valmentavaa johtamista arvostavat eniten samat ikäryhmät, kun taas yli 50-vuotiaat kokevat tämän johtamistavan harvemmaksi. Asiakkaiden epäasiallista käytöstä kohtaavat useammat nuorista työntekijöistä kuin vanhemmista työntekijöistä.

"Mitä kuuluu?" -tutkimuksen tulokset osoittivat, että työhyvinvoinnin peruspilareille, kuten palautumiselle, työn imulle ja työyhteisön toimivuudelle, on annettava jatkossakin huomiota ja resursseja. Samalla on tärkeää puuttua kehittämiskohteisiin, kuten vaikuttamismahdollisuuksien puutteeseen ja työstressiin. Lisäksi työturvallisuuden panostaminen on edelleen tärkeää.

