



**Satakunnan
hyvinvointialue**

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023



Sisällys

1 HENKILÖSTÖRESURSSIT	3
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ.....	3
HENKILÖSTÖRAKENNE	5
HENKILÖTYÖVUODET.....	6
TYÖAJAN JAKAUTUMINEN	7
PALKKAUS	9
POISSAOLOT JA TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	13
ELÄKÖITYMINEN	15
REKRYTOINTI	16
HENKILÖSTÖETUUDET.....	19
YHTEISTOIMINTA	19
2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	20
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEEN LIITTYVÄT KESKUSTELUT	21
3 TYÖKYKY JA HYVINVOINTI.....	22
TYÖKYKY	22
TYÖHYVINVOINTI	24
TYÖTERVEYSPALVELUT	25
TYÖTURVALLISUUS	25



Tiedot on kerätty Satakunnan hyvinvointialueen HR-johdon raportointijärjestelmästä huhtikuussa 2024. Huomattavaa on, että raportointijärjestelmä toimii reaaliaikaisesti, mikä vaikuttaa tunnuslukujen jatkuvaan muuttumiseen, mikäli lähdejärjestelmään tehdään muutoksia.

Taulukko 1. Koonti keskeisimmistä tunnusluvuista vuonna 2023 (14.4.2024 tilanne).

tunnusluku	31.12.2023
henkilöstömäärä	10 838
vakituisen henkilöstön määrä	8 722
määräaikaisen henkilöstön määrä	2 410
osa-aikaisia palvelussuhteita/kpl	1 330
henkilötyövuosi HTV2 = maksettu työpanos: (palvelussuhdepäivien summa – palkattomien poissaolopäivien summa) / vuoden päivien summa (365/366) * (osa-aikaprosentti * 100)	9 682,2
henkilöstön keski-ikä	44,7 v
yli 50-vuotiaita	4 531
suurin ikäryhmä	55–59-vuotiaat (1 558 hlöä)
naisia henkilöstöstä	87 %
haettuja virkoja/toimia	2 474
hakijoita/paikka	4,7
vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lkm.	234
vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64,8 v
KuEI-eläkkeen keski-ikä	62,6 v
palkat ja palkkiot yhteensä	340 384 433,1 €
lisä- ja ylityöt yhteensä	264 529,27 h
ylityön tuntimäärä työntekijää kohden	31,7 h
työpanos	2 141 067 pvää
terveysperusteiset poissaolopäivät	211 032
terveysperusteiset poissaolopäivät/HTV2	15,57
terveysperusteisten poissaolojen %-osuus työpanoksesta	5,1 %
työterveyshuollon kulut/työntekijä	567 €
työkyvyttömyyseläkemaksu	4 878 914 € / 1,1 %
täydennyskoulutuspäivien lukumäärä	22 563 (6 h)
täydennyskoulutusten osallistumisprosentti	71,7 %
tavoite- ja kehityskeskustelujen toteuma	35 %

1 HENKILÖSTÖRESURSSIT

HENKILÖSTMÄÄRÄ

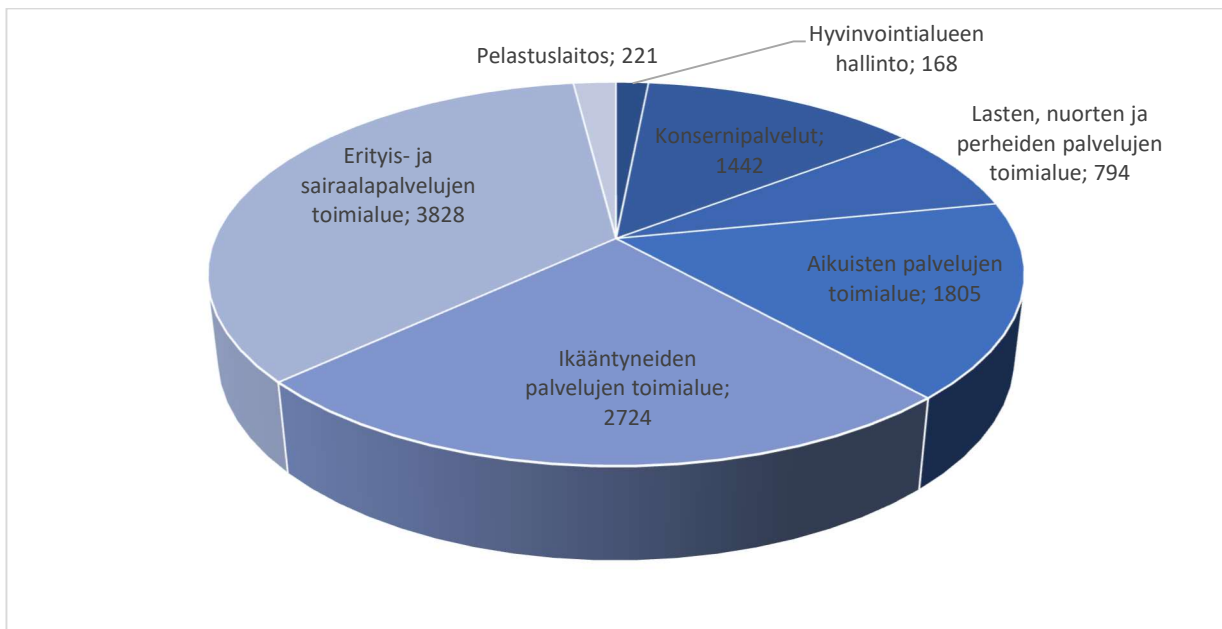
Henkilöstön määrällä tarkoitetaan päätoimisessa palvelussuhteessa olevan koko- ja osa-aikaisen henkilöstön lukumäärää. Henkilöstön määrissä sekä henkilötyövuosien ja työpanoksen laskennassa ei toistaiseksi ole mukana palvelujen ostoina hankittua työpanosta.

Henkilöstömäärä oli vuoden lopussa yhteensä 10 838 henkilöä. Huomattavaa on, että uuden tammikuussa käynnistyneen raportointijärjestelmän henkilöstömäärässä on todettu olevan eroja, minkä vuoksi tilinpäätöstiedoissa henkilöstömäärä on ilmoitettu olevan yht. 11 132 työntekijää.

Vakituisessa palvelussuhteessa oli 80,2 % henkilöstöstä.

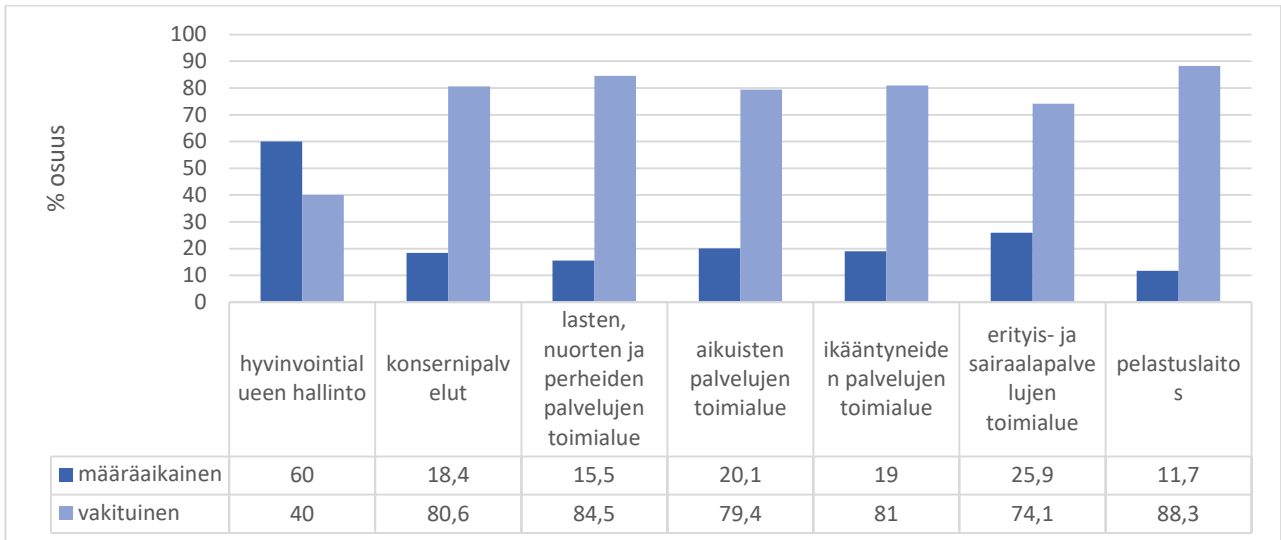
Taulukko 2. Vakituisten ja määräaikaisten %-osuudet vuonna 2023.

vakituisten %-osuus henkilöstöstä	määräaikaisten %-osuus henkilöstöstä	henkilöstömäärä yhteensä
80,2 %	22,2 %	10 838



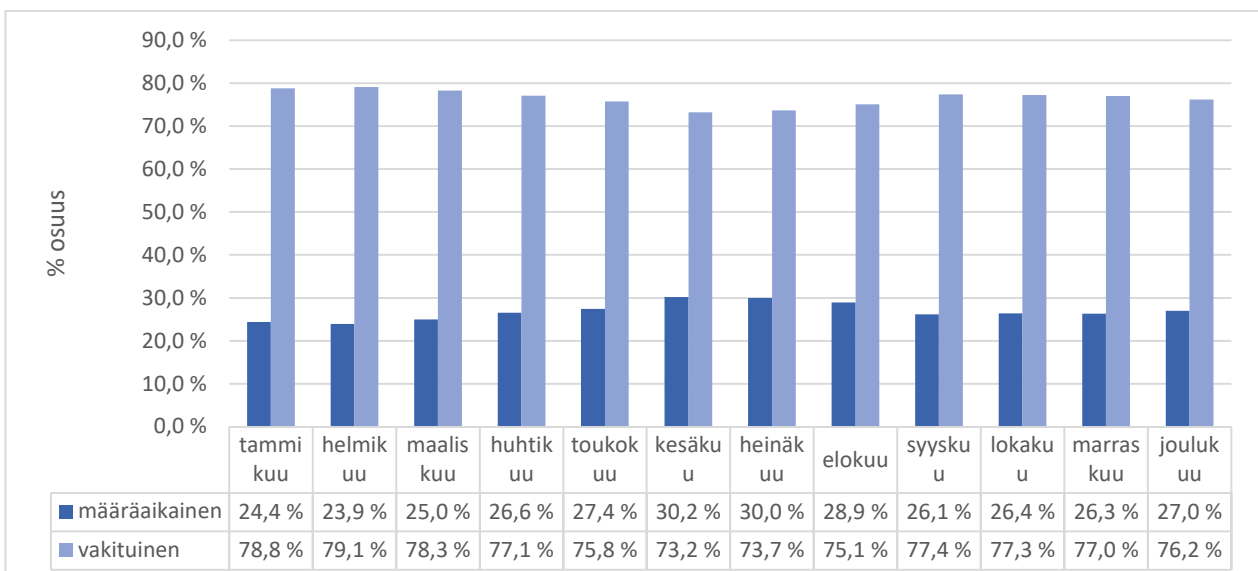
Kuva 1. Henkilöstömäärä 31.12.2023 toimialueittain.

Vakituisten työntekijöiden osuus vaihteli 40–88,3 prosenttiyksikön välillä toimialueittain tarkasteltuna. Vähiten vakituisia työntekijöitä oli hyvinvointialueen hallinnossa, joka sisältää strategia ja järjestämisen vastuualueen. Vastuualueella työskentelee mm. projektityöntekijöitä.



Kuva 2. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden prosenttiosuus toimialueittain 31.12.2023.

Kuukausitasolla tarkasteltuna määräaikaista henkilöstöä oli prosentuaalisesti eniten kesäkuussa (30,2 %) ja vähiten helmikuussa (23,9 %).



Kuva 3. Vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön prosenttiosuus kuukausitasolla vuonna 2023.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suurin ammattiryhmä oli muu hoitohenkilöstö, joita oli 37,6 % koko hyvinvointialueen henkilöstömäärästä. Sairaanhoidajia oli toiseksi eniten, yhteensä 27 % koko henkilöstömäärästä. Eriasteisten lääkäreiden lukumäärä oli yhteensä 588 eli 5,4 % koko henkilöstöstä.

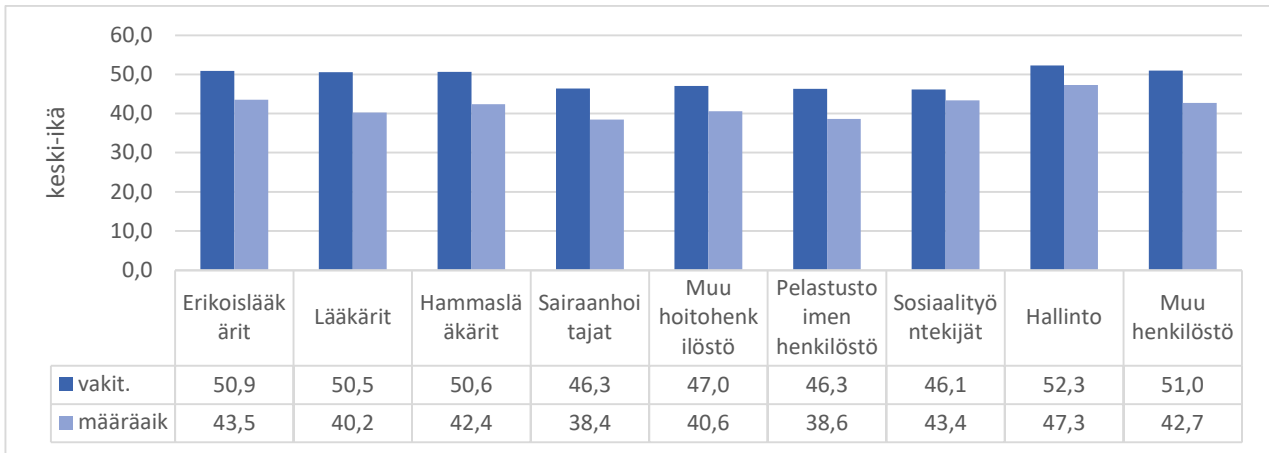
Taulukko 3. Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin 31.12.2023.

ammattiryhmä	2023
erikoislääkärit	192
lääkärit	296
hammaslääkärit	100
eriasteiset sairaanhoitajat	3 115
muut hoitohenkilöt (ml. fysioterapeutit, psykologit)	4 049
sosiaalityöntekijät	399
pelastustoimen henkilöstö	215
*hallinto (sihteerit, projektityöntekijät, logistiikkahenkilöstö, hallinnon työntekijät)	653
*muu henkilöstö	2 114

Huomattavaa on, että taulukossa 3 ammattiryhmään nimeltä hallinto sisältää seuraavat ammattiryhmät: sihteerit, projektityöntekijät, logistiikkahenkilöstö, toimistotyötä tekevät sekä hallinnon työntekijät sekä esihenkilöt ja johtajat. Kohta muu henkilöstö sisältää seuraavat ammattiryhmät: laitoshuoltajat, ateriapalveluiden henkilöstö, välinehuollon henkilöstö, teknisten palvelujen henkilöstö, ohjaajat, eri terapeutit (pl. fysioterapeutit), luottamushenkilöstö sekä muu henkilöstö.

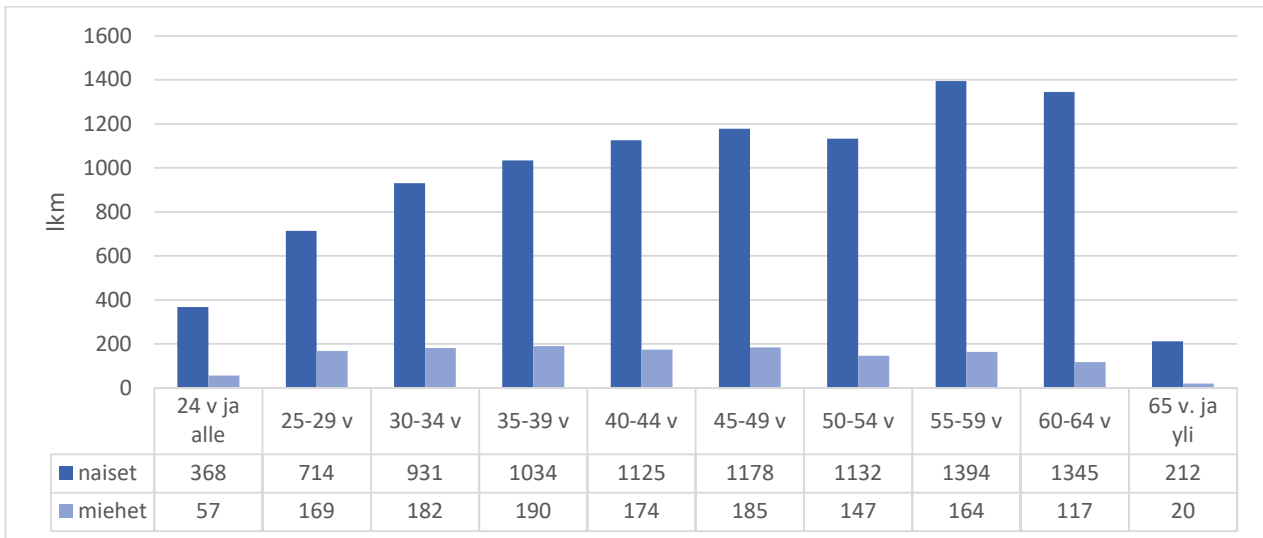
HENKILÖSTÖRAKENNE

Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön keski-ikä oli 44,7 vuotta. Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 41,9 vuotta. Vakituisesta henkilöstöstä korkein keski-ikä oli hallinnon ammattiryhmässä (52,3) ja matalin sosiaalityöntekijöiden ammattiryhmässä (46,1). Naisten osuus henkilöstöstä oli 87 %.



Kuva 4. Henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin vakituisten/määräaikaisten osalta vuonna 2023.

Suurin osa henkilöstöstä kuului ikäryhmään 55–59-vuotiaat. Naisista suurin osa kuului ikäryhmään 55–59-vuotiaat ja miehistä ikäryhmään 35–39-vuotiaat. Henkilöstöstä yli 50-vuotiaita oli 41,8 %.



Kuva 5. Henkilöstömäärät sukupuolittain ja ikäryhmittäin 31.12.2023.

HENKILÖTYÖVUODET

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi. Henkilötyövuoteen ei lasketa normaalin työajan ylittävää työaikaa. Raportoinnissa ei ole vielä saatavilla vuokratyöntekijöiden, ostopalveluina

ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden henkilötyövuosia. Vuonna 2023 (31.12.) henkilötyövuosia oli yhteensä 9682,3.

Taulukko 4. Henkilötyövuosi (HTV2) toimialueittain vuonna 2023 (kumulatiivinen).

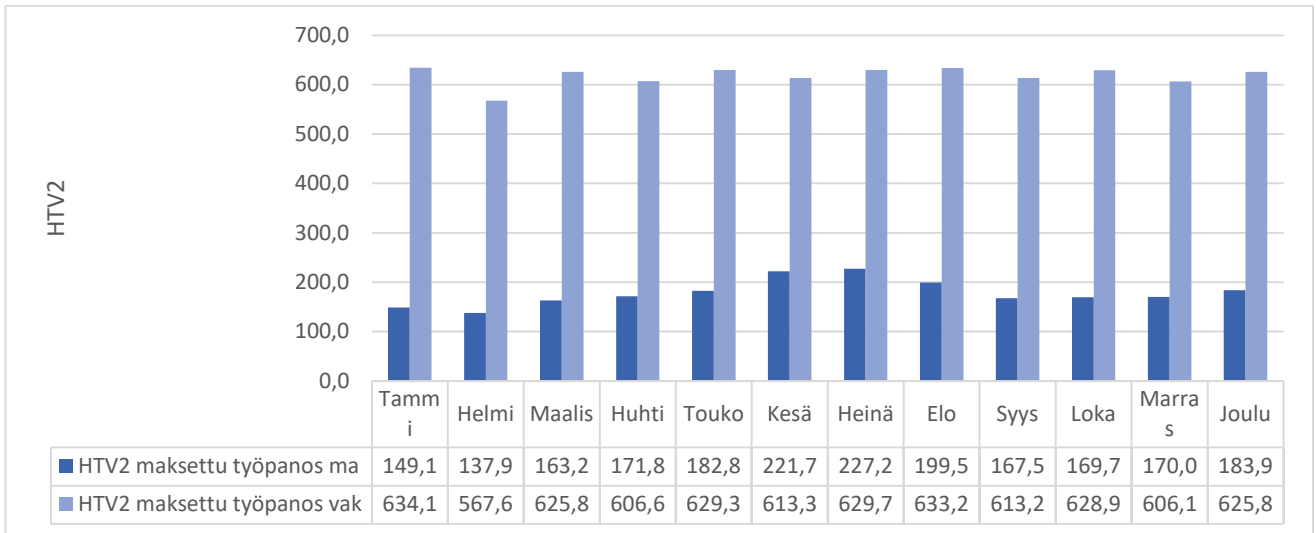
Toimialue	HTV2 vuonna 2023	henkilöstömäärä 2023
hyvinvointialueen hallinto	130,4	219
konsernipalvelut	1330,8	1 852
lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialue	681,3	983
aikuisten palvelujen toimialue	1602	2 596
ikäntyneiden palvelujen toimialue	2362,5	3 618
erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	3361	4 884
pelastuslaitos	214,3	243
yhteensä	9 682,3	13 586

HTV2 = maksettu työpanos osa-aikaprosentti huomioiden. Sisältää palkalliset poissaolopäivät.

TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

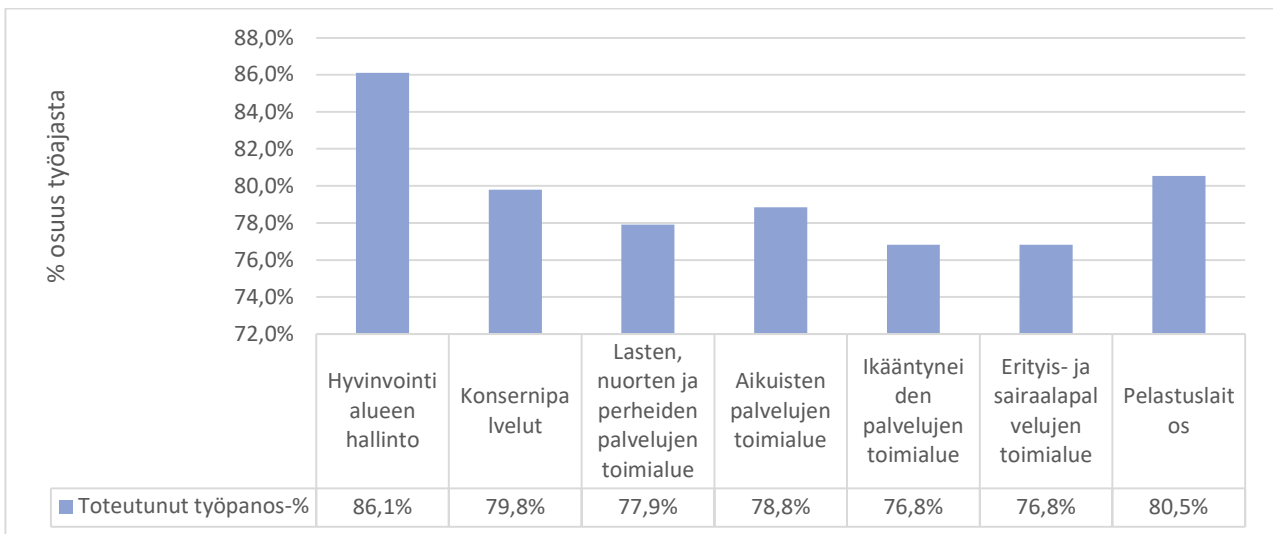
Työajan jakautuminen eli tehty työpanos mittaa aktiivista tehtävien hoitamiseen käytettyä aikaa. Tehty työpanos lasketaan työpäivinä niin, että kokonaistyöajasta vähennetään lauantait, sunnuntait ja arkipyhät, jolloin saadaan teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä. Todelliseen tehtyyn työaikaan päästään vähentämällä teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta kaikki palkalliset poissaolot työpäivinä. Työpanos laskennallisina henkilöinä on saatu siten, että tehty työpanos on jaettu 365/366.

Työpanos vaihtelee kuukausittain johtuen henkilökunnan määrän, poissaolojen ja lisä- ja ylitöiden määrän muutoksista. Suurin HTV2 suhteessa työpanokseen toteutui vuonna 2023 heinäkuussa (yhteensä 857) ja pienin helmikuussa (705,4).



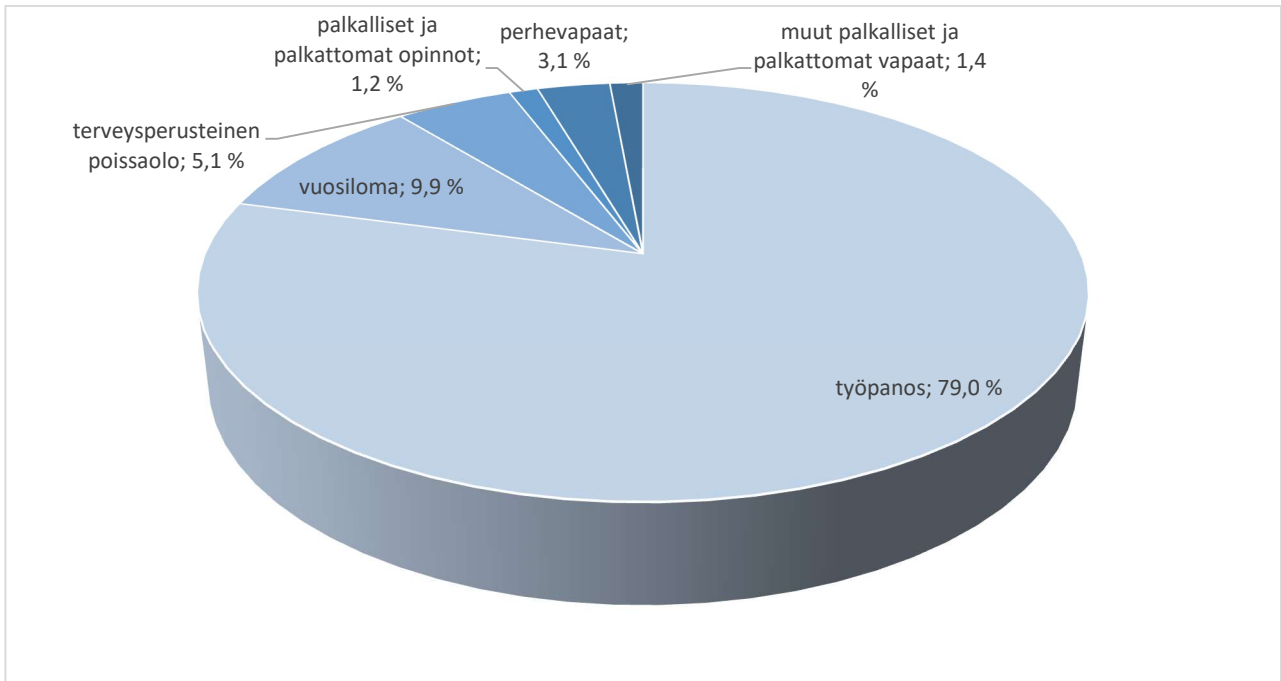
Kuva 6. Työpanos kuukausitasolla vakituisten ja määräaikaisten välillä vuonna 2023.

Toteutunut työpanos oli prosentuaalisesti suurin hyvinvointialueen hallinnossa (86,1 %) ja pienin ikääntyneiden palvelujen sekä erityis- ja sairaalapalvelujen toimialueilla (76,8 %).



Kuva 7. Toteutunut työpanos (prosenttiosuus työajasta) toimialueittain vuonna 2023.

Säännöllinen vuosityöaika jakautui siten, että tehdyn työpanoksen osuus oli 79 % säännöllisestä työajasta. Poissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 21 %. Tästä vuosilomien osuus oli 9,9 %, terveysperusteisten poissaolojen osuus 5,1 %, perhevapaiden 3,1 %, muiden palkallisten ja palkattomien vapaiden osuus 1,4 % ja palkallisten ja palkattomien opintojen osuus oli 1,2 %.



Kuva 8. Säännöllisen vuosityöajan jakautuminen vuonna 2023.

PALKKAUS

HYVTES tuli voimaan 1.3.2023 korvaten aiemmin käytetyn KVTES sopimusalan. Vuonna 2023 sopimusalan muutoksen jälkeen on vahvasti keskitytty määrättyihin sopimuskorotuksiin, jotka esitetään kuvassa 8.

1.6.2023 voimaan tullut yleiskorotus toteutui onnistuneesti ja saatiin ajallaan maksatukseen, kuten myös maaliskuu- ja kesäkuun kertaerät. Yleiskorotuksen lisäksi 1.6.2023 voimaan tullut paikallinen järjestelyerä, kehittämisohjelmaerä sekä yhteensovittamiserä on työllistänyt lähes koko 2023 vuotta. Näiden maksatus saatiin toteutettua lokakuussa 2023. Näiden lisäksi 1.6.2023 voimaan on tullut myös lääkäreille neuvoteltu KT:n linjaama uusi uraporraspalkkausjärjestelmä, jonka toteutus valmistui huhtikuussa 2024. Samalla saatiin maksatettua 1.10.2023 voimaan tullut lääkäreiden yleiskorotus.

Hyvinvointialan sopimuskorotukset 2023–2024				
		SOTE- sopimus	Lääkärit***	HYVTES
maaliskuu 2023	Kertaerä	600 €		
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,2 % / 2,62 % / 2,18 %	2,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %
1.6.2023	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)	1,50 %	1,50 %	1,00 %
30.6.2023	Kertaerä	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus		0,77 %	

Kuva 9. Hyvinvointialan sopimuskorotukset 2023–2024 (Lähde: KT).

Henkilöstötuloslaskelma sisältää kaikki palkka- ja palkkiokulut sivukuluineen. Palkat ja palkkiot olivat vuonna 2023 yhteensä 340 384 433,10 €. Eläkemenoperusteinen maksu oli vuonna 2023 yhteensä 4 878 914 €, joka oli 1,08 % vuoden 2023 palkkasummasta.



Lisä- ja ylityötä tehtiin vuonna 2023 yhteensä 264 529,27 tuntia, joka on 1,6 % kokonaistyöpanoksesta. Työpäivinä lisä- ja ylityön määrä oli yhteensä 35 795 työpäivää. Kustannuksia lisä- ja ylityöstä tuli yhteensä 6 870 671,08 €, joka on yhteensä 2 % palkkakustannuksista.

Taulukko 5. Tehdyt lisä- ja ylityöt tunteina ja euroina toimialueittain vuonna 2023.

toimialue	lisätyötunnit	lisätyökus- tannukset	ylityötunnit	ylityökustan- nukset
hyvinvointialueen hallinto	257,28	6 186,61 €	389,83	13 512,99 €
konsernipalvelut	4 726,81	89 766,83 €	16 040,54	430 743,76 €
lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialue	2 791,14	58 507,23 €	6 376,85	180 037,65 €
aikuisten palvelujen toimialue	10 256,11	236 954,22 €	39 137,04	1 070 205,45 €
ikäntyneiden palvelujen toimialue	14 781,79	233 734,31 €	70 469,14	1 733 315,32 €
erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	19 314,5	448 788,44 €	73 756,61	2 165 631,73 €
pelastuslaitos	284,48	6 053,64 €	5 947,15	197 232,9 €
yhteensä	52 412,11 h	1 079 991,28 €	212 117,16 h	5 790 679,8 €

Ylityötä teki vuonna 2023 yhteensä (yli 1 h) 6 699 työntekijää. Pelastuslaitoksella ja ikääntyneiden palvelujen toimialueella ylityötä teki prosentuaalisesti eniten henkilöstöstä. Keskimäärin ylityön tuntimäärä oli 31,7 vuonna 2023 niiden osalta, jotka ylityötä tekivät.



Taulukko 6. Ylityötä tehneiden työntekijöiden osuus toimialueen henkilöstöstä sekä tunnit työntekijää kohden vuonna 2023.

toimialue	hlöstömäärä	ylityötä tehneiden osuus toimialueen hlöstöstä %	ylityötunnit/ työntekijää kohden tunteina
hyvinvointialueen hallinto	168	4,1 %	55,7 h
konsernipalvelut	1 442	55,5 %	20 h
lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialue	794	38,2 %	21,4 h
aikuisten palvelujen toimialue	1 805	66 %	32,8 h
ikäntyneiden palvelujen toimialue	2 724	73,5 %	35,2 h
erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	3 828	58,3 %	33 h
pelastuslaitos	221	74,6 %	36 h
yhteensä	10 838	52,9 %	31,7 h

Huomattavaa oli, että lisä- ja ylityötä tehtiin eniten Q2 ja Q4 aikana vuoden 2023 aikana. Hyvinvointialueen aloitus ei vaikuttanut lisä- ja ylityön esiintyvyyteen.



POISSAOLOT JA TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Poissaolot jaotellaan terveysperusteisiin poissaoloihin (sairauspoissaolot) sekä muihin poissaoloihin, joita ovat vuosilomat, koulutukset, perhevapaat, lakisääteiset vapaat, kuntoutukset sekä muut vapaat. Kaikkien poissaolojen lukumäärä oli yhteensä 863 601 päivää.

Taulukko 7. Poissaolot kalenteripäivinä vuonna 2023.

vuosilomat	koulutukset	perhevapaat	lakisääteiset vapaat	kuntoutukset	muut	yhteensä
404 981	9 082	128 479	44 421	2 828	63 677	863 601

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työ- ja työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Vuonna 2023 terveysperusteisia poissaolopäiviä oli 211 057 kalenteripäivää. Terveysperusteiset poissaolopäivät/HTV2 olivat 15,56 päivää.

Taulukko 8. Terveysperusteiset poissaolot niiden keston mukaan ja kustannukset vuonna 2023.

kesto	terveysperusteisten poissaolopäivien lkm	% osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista	kustannukset (á 300 €/pv)
1–7 pv	96 355	45,6	28 906 500 €
8–29 pv	61 281	29	18 384 300 €
30–59 pv	26 138	12,3	7 841 400 €
60–89 pv	11 720	5,5	3 516 000 €
90–179 pv	10 952	5,1	3 285 600 €
yli 180 pv	4 611	2,1	1 383 300 €
yhteensä	211 057 pv	100	63 317 100 €

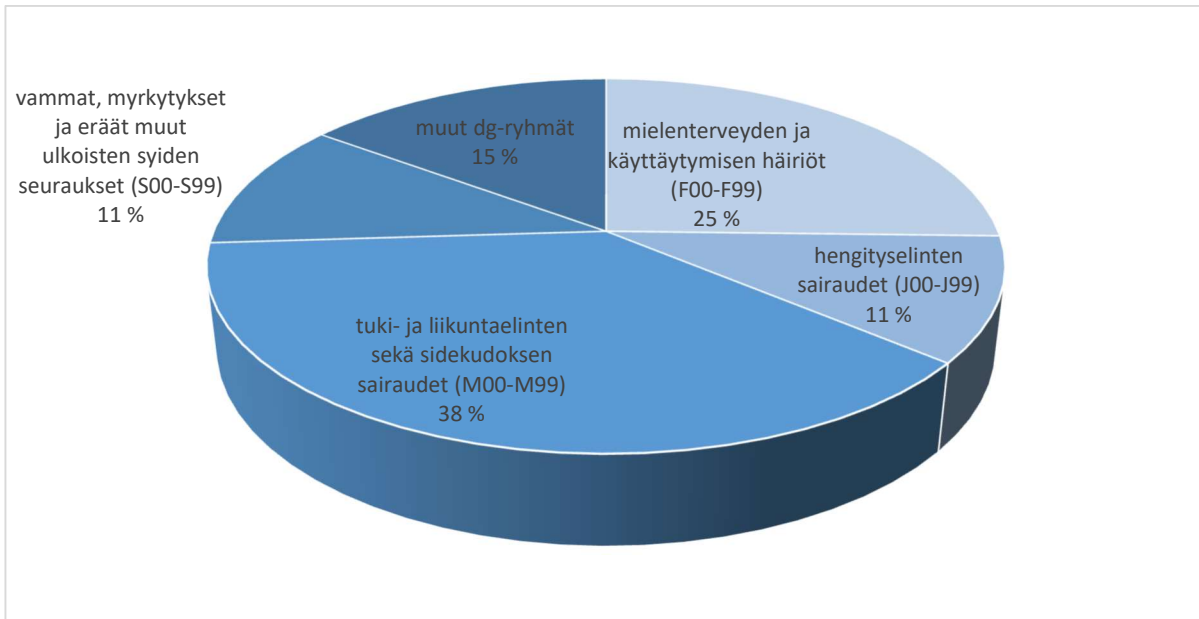
EK:n mallin mukaan laskettuna yhden sairauspoissaolopäivän kustannus on 300 €. Malli ottaa huomioon välittömien kustannusten lisäksi myös välilliset kustannukset. EK:n mallin mukaisesti terveysperusteisten poissaolojen kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 63 317 100 euroa. Sairauspoissaoloista aiheutui 173 471 euron kustannus jokaiselle kalenteripäivälle. Peräti 74,6 % kaikista poissaoloista oli alle 29 päivän pituisia.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta (sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100). Sairauspoissaoloprosentti oli 5,16. Terveiden eli 0 päivää sairastaneiden osuus oli 24 % henkilöstöstä.

Taulukko 9. Terveysperusteiset poissaolot ja niiden kustannukset toimialueittain vuonna 2023 (3.4.2024 tilanne).

Toimialue	henkilöstömäärä (kum.)	terveysperusteisten poissaolopäivien lkm	terveysperusteisten poissaolopäivien lkm/HTV2	% osuus kaikista terveysperusteisista poissaoloista	kustannukset
hyvinvointialueen hallinto	219	581	3,18	2,7	174 300 €
konsernipalvelut	1 852	32 166	17,27	15,2	9 649 800 €
lasten, nuorten ja perheiden toimialue	983	10 920	11,45	5,1	3 276 000 €
aikuisten palvelujen toimialue	2 596	32 105	14,32	15,2	9 631 500 €
ikäntyneiden palvelujen toimialue	3 618	65 179	19,71	30,8	19 553 700 €
erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	4 884	66 174	14,05	31,3	19 852 200 €
pelastuslaitos	243	3 885	12,95	1,8	1 165 500 €
yhteensä	13 586	211 057	15,56	100	63 317 100 €

Työterveyshuollon kautta raportoitu noin puolet (47,9 %) kaikista terveysperusteisista poissaoloista. Tällä hetkellä hyvinvointialueella ei ole käytössä järjestelmää, missä kaikkien terveysperusteisten poissaolojen diagnoosit voidaan luokitella. Työterveyshuollon tilastoimien tietojen mukaan yleisimmät terveysperusteisten poissaolojen aiheuttajat olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet (37,9 %). Vammojen osuus oli 11 % poissaoloista. Mielenterveyteen liittyviä diagnooseja oli 25,4 % kaikista. Hengityselinten sairauksien diagnoosit edustivat 10,7 % kaikista poissaoloista.



Kuva 10. Työterveyshuollosta kirjoitettujen poissaolojen dg-jakauma vuodelta 2023.

ELÄKÖITYMINEN

Vuonna 2023 eläkkeelle jäi yhteensä 234 työntekijää.

Taulukko 10. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä lajeittain vuonna 2023.

eläkelaji	2023
osatyökyvyttömyyseläke	31
kuntoutustuki	16
osakuntoutustuki	16
työkyvyttömyyseläke	5
vanhuuseläke	166
yhteensä	234

(Lähde: Keva. Eroaa omasta tilastosta, koska Keva laskee työkyvyttömyyseläkkeen ja kuntoutustuen alkaneen jo aikaisemmasta eläketapahtumasta.)

Työeläkeyhtiön eläke-ennusteen tiedot perustuvat hyvinvointialueen palveluksessa v. 2023 olleiden osalta Kevan tietoihin henkilökohtaisesta eläkeiästä ja sen jälkeen palvelukseen

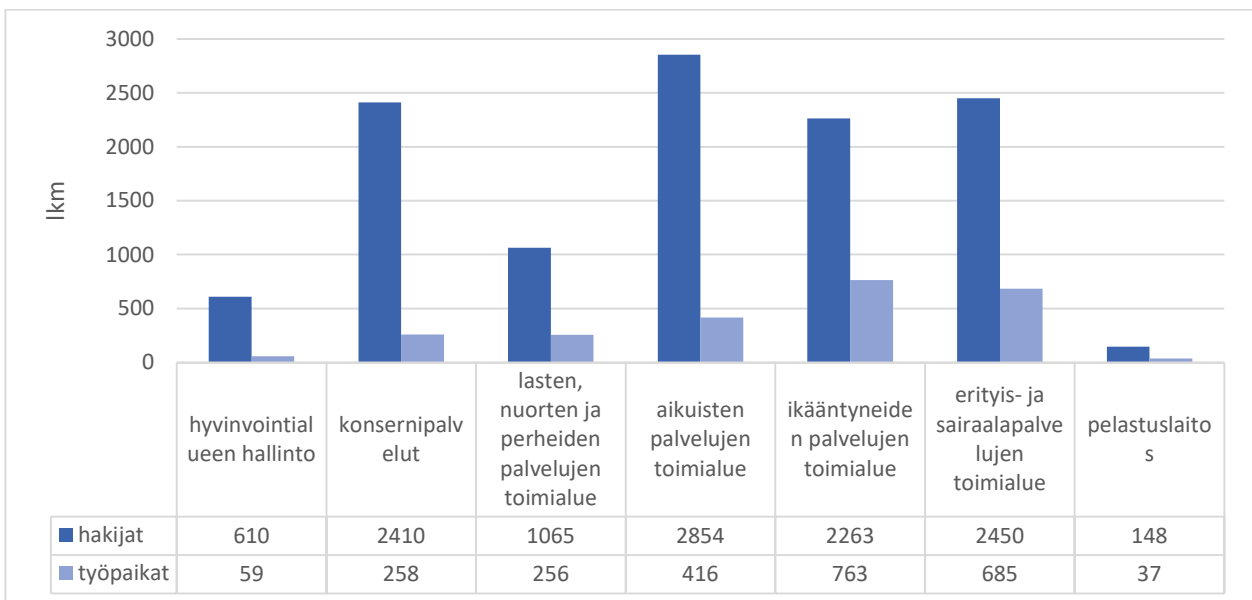
tulleiden osalta 63-vuoden ikään saakka. Vuonna 2026 eläkkeelle jäävien työntekijöiden lukumäärä on tarkasteluajanjakson suurin (275 työntekijää).

Taulukko 11. Eläke-ennuste vuosille 2024–2031 (Lähde: Keva).

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
yhteensä	248	264	275	266	251	225	237	234

REKRYTOINTI

Satakunnan hyvinvointialueella oli vuonna 2023 avoinna 2474 työpaikkaa. Tässä luvussa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset tehtävät, mutta ei sijaisrekrytoinnin kautta julkaistut haut. Hakijoita oli 11 800. Julkaistuista työpaikoista 1470 oli vakinaisia ja 1004 määräaikaisia tehtäviä. Julkaistuista hauista 95 % oli julkisesti haettavana, 5 % sisäisenä hakuna Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstölle.



Kuva 11. Työpaikkojen ja hakijoiden määrät vuonna 2023.

Vuonna 2023 yhtä avointa työpaikkaa kohden jätettiin keskimäärin 4,7 hakemusta. Hakijamäärä kasvoi maltillisesti vuoden aikana.

Taulukko 12. Hakijamäärän kehitys vuonna 2023.

	tammi-kesäkuu	tammi-syyskuu	tammi-joulukuu
hyvinvointialueen hallinto	8,9	8,9	10,3
konsernipalvelut	7,9	7,9	9,3
lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialue	5,5	4	4,2
aikuisten palvelujen toimialue	5,3	6,3	6,4
ikäntyneiden palvelujen toimialue	2	2,7	3
erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	3,5	3,2	3,6
pelastuslaitos	3,6	3,7	4
yhteensä	4,2	4,3	4,7

Avoinna olleista työpaikoista eniten hakemuksia tuli vakinaisiin tehtäviin.

Taulukko 13. Hakijamäärät palvelussuhteen tyyppin mukaan vuonna 2023.

	tammi-joulukuu 2023
vakinaiset tehtävät	5,6
määräaikaiset tehtävät	3,4
kesätyöpaikat	2

Taulukosta nähdään, miten rekryointitarpeet ja hakijamäärät ovat jakautuneet eri ammattiryhmien kesken vuonna 2023. Hakijamäärissä ei ole huomioitu hakijoiden kelpoisuutta tehtävään. Hakijamäärät sisältävät vakituiset, määräaikaiset, kesätyöt sekä oppisopimushaut.

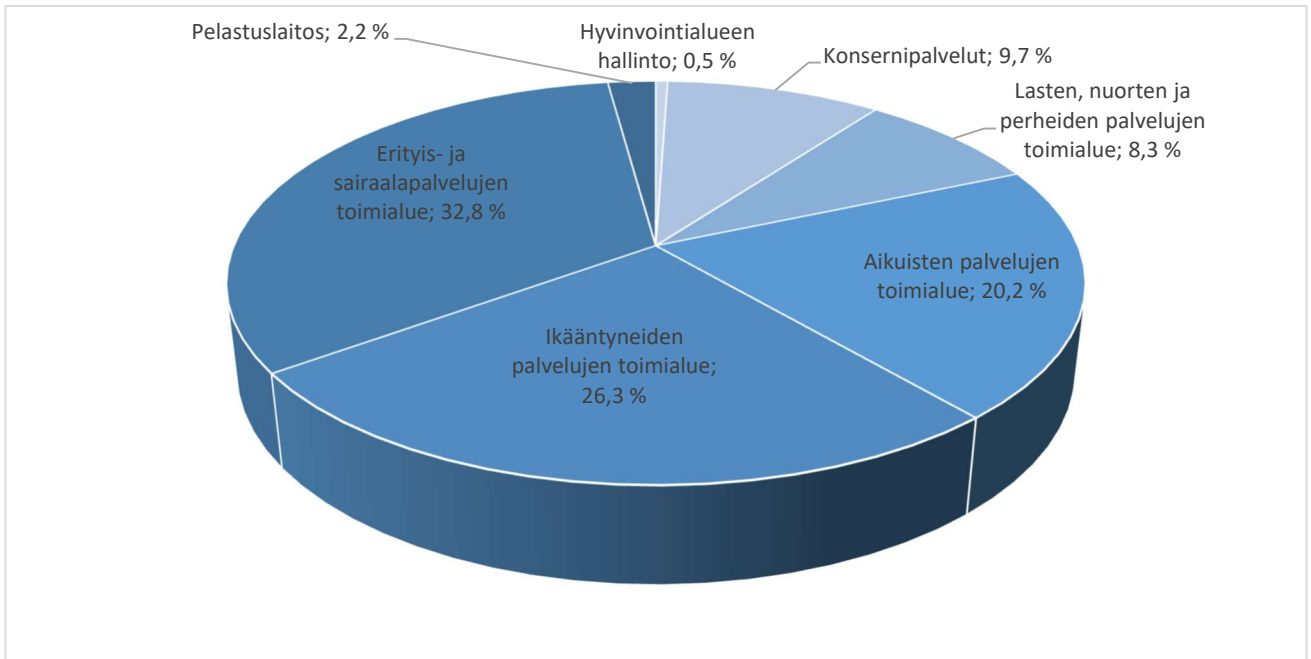
Satakunnan hyvinvointialueella avoinna olleista työpaikoista 3,1 % (76 työpaikkaa) jäi ilman yhtään hakijaa. Näistä 20 oli lääkärin virkoja ja 16 sairaanhoitajan tehtäviä.

Taulukossa 14. on koottuna eri ammattiryhmien avoinna olleet työpaikat ja hakijamäärät vuonna 2023. Huomattavaa on, että nämä tiedot ovat otettu Kuntarekry-järjestelmästä, missä ammattiryhmittäinen jaottelu on erilainen kuin aiemmin kuvatussa HR-raportointijärjestelmässä.

Taulukko 14. Eri ammattiryhmien avoinna olleet työpaikat ja hakijamäärät vuonna 2023.

Tehtäväalue	työpaikat	hakijoita	hakijoita/avoin työpaikka
sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat	446	1 863	4,2
lähihoitajat	659	1 254	1,9
laboratoriohoitajat ja röntgenhoitajat	51	117	2,3
kuntoutus ja terapia	57	175	3,1
lääkärit	181	182	1
psykologit	83	18	0,2
suun terveydenhuolto	70	96	1,4
terveydenhuoltoalan johdon tehtävät	27	51	1,9
ylihoitajat ja osastonhoitajat	51	396	7,8
sosiaalityö ja sosiaalityön johdon tehtävät	106	541	5,1
vanhus- ja vammaispalvelut	112	672	6
sosiaalityön muut tehtävät	168	1 444	8,6
tekninen ala	249	1 097	4,4
hallinto, hankinta, viestintä, projektit	127	2 755	21,7
laitoshuolto, siivous- ja ateriapalvelut	174	591	3,4
laitos- ja välinehuoltajat	6	38	6,3
pelastustoimi	37	148	4,0

Vakituisesta tehtävästä irtisanoutui vuonna 2023 yhteensä 370 työntekijää. Kuvassa 12 on koottuna irtisanoutuneiden jakauma toimialueittain.



Kuva 12. Vakituisen henkilöstön irtisanoutumiset vuonna 2023 toimialueittain.

HENKILÖSTÖETUUKSET

Vuoden 2023 aikana otettiin käyttöön henkilöstöetu Smartum, joka sisälsi liikunta- ja kulttuurietujen lisäksi hieronta- ja fysioterapiapalvelut. Edun määrä on työajasta ja työsuhteen pituudesta riippuen enintään 200 e/työntekijä/vuosi. Vuonna 2023 yhteensä 9 387 työntekijää käytti etua.

Kustannuksia oli yhteensä 1 869 256,90 €. Liikuntaetua käytettiin eniten, 42 % yhteensä 785 272 €, seuraavaksi kulttuuripalveluita, yhteensä 33,8 % eli 631 108 €. Hierontapalveluita käytettiin 24,2 %, yhteensä 452 877 €. Yleisimmät yksittäiset palvelut olivat hierontapalvelut, konsertti- ja teatterilippupalvelut sekä uimahallikäynnit.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 yhteensä 10 kertaa. Lisäksi järjestettiin kaksi ylimääräistä kokousta; 28.2.2023 sekä 18.8.2023. Marraskuun kokouksen yhteydessä pidettiin yhteistoiminnan arviointi Noormarkun ruukissa. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi hyvinvointialuejohtaja Kirsi Varhila.

2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittämisen yksikkö käynnisti heti hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen myötä laajan ja monipuolisen koulutustoiminnan vuonna 2023. Huomattavaa on, ettei pelastuslaitoksen kaikkia koulutuksia ole saatu mukaan tähän raportointiin.

Hyvinvointialueen henkilöstöstä 71,7 % osallistui palkallisiin sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin. Täydennyskoulutusten kulut olivat vuonna 2023 yhteensä 1 417 357 €.

Täydennyskoulutuspäiviä kertyi yhteensä 22 563. Laskennassa yhden koulutuspäivän pituudeksi on määritelty kuusi (6) tuntia. Sisäisten koulutusten osuus oli 58 % ja ulkoisten koulutusten 42 %. Sisäisiä koulutustapahtumia järjestettiin yhteensä 1459 kpl. Ulkopuolisia osallistujia oli 780 henkilöä.

Taulukko 15. Koulutuspäivät sekä prosenttiosuudet vuonna 2023 aihealueittain.

koulutuksen sisältöalue	päivät / lkm	aihealueen %-osuus
Hallintoon, johtamiseen tai talouteen liittyvä koulutus	2770	12,3
Hoitoon, hoivaan, tutkimukseen tai tukeen liittyvä koulutus	9836	43,7
Sosiaalihuollon koulutus sosiaalihuollon koulutusalue on otettu käyttöön vasta vuoden aikana à osa koulutuksista tästä syystä muu ammattiin liittyvä koulutus)	279	1,2
Pelastustoimen koulutus	60	0,3
Tukipalveluihin liittyvä koulutus	310	1,4
Granite riskienarviontiohjelmisto	1 856	8,2
Muu ammattiin tai työtehtäviin liittyvä koulutus	5 741	25,5
Muu koulutus	1 450	6,4
yhteensä	22 563	100

Koulutuksiin osallistuivat eniten eriasteiset hoitajat (sairaanhoitajat ja muut hoitajat) 56,4 %.

Taulukko 16. Ammattiryhmittäinen osallistuminen koulutuksiin vuonna 2023.

ryhmä	lkm	%
erikoislääkärit	167	1,6 %
lääkärit	379	3,6 %
hammaslääkärit	102	1 %
sairaanhoitajat	2 512	23,9 %
muu hoitohenkilöstö	3 419	32,5 %
sosiaalityöntekijät	356	3,4 %
hallinto	590	5,6 %
pelastustoimen henkilöstö	21	0,2 %
yhteensä	7 546	71,7 %

Johtamis- ja esihenkilökoulutuksia oli 1291 päivää, joka on 5,7 % kaikista koulutuksista. Vuoden aikana henkilöstö antoi 21292 koulutuspalautetta. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli 4,89/6 (asteikolla 1–6). Osaamisen kehittämisen palvelut palkitsivat Diplomille vuoden aikana palautteiden perusteella ansioituneita kouluttajia. Diplomin saivat hyvinvointialueelta Turvallisuuskouluttaja Harri Mattila ja työyhteisöpäällikkö Katri Mannermaa sekä EKG-kouluttaja Marko Lehikoinen, Medstore Oy:stä.

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEEN LIITTYVÄT KESKUSTELUT

Hyvinvointialueella otettiin käyttöön 19.4.2023 OSS-osaamisenhallintajärjestelmän sähköinen keskustelutulosio. Henkilöstön käytössä ovat olleet sekä tavoite- ja kehityskeskustelu- että perehdytyskeskustelupohjat. Lisäksi käyttöön otettiin myöhemmin loppuvuoden aikana sähköiset pohjat ryhmäkehitys- ja mentorointikeskustelulle. Tilastoissa tulee huomioida käyttöönotto kesken vuotta.

Tavoite ja kehityskeskusteluja avattiin henkilöstölle yhteensä 4672 kpl, joista 81 % oli saatettu valmiiksi. Perehdytyskeskusteluja käytiin 337 kpl. Näistä valmiiksi on saatettu 84 %. Mentorointi- ja ryhmäkehityskeskusteluista ei ole vielä kattavaa tilastoa, koska ne on otettu käyttöön syksyllä 2023. Mentorointiohjelma on vasta käynnistynyt, joten keskusteluja ei vielä käyty vuonna 2023 aikana. Ryhmäkehityskeskusteluja käytiin yhteensä 101 kpl, joista valmiiksi saatettiin OSS-järjestelmässä 81 %.

3 TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

TYÖKYKY

1.1.2023 voimaan tulleessa työkyvyn tukiohjelmassa määritettiin työkykyjohtamisen tavoitteiksi hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö, jäljellä olevan työkyvyn käyttäminen, työkyvyttömyysriskin vähentäminen, ennenaikaisen eläköitymisen minimoiminen sekä työkyvyttömyyskustannusten vähentäminen. Mittareiksi valittiin taulukossa 17. olevat tunnusluvut sekä niihin määritetyt tavoitetasot.

Taulukko 17. Työkyvyn tukiohjelman mittarit, tavoitetasot sekä toteuma vuodelta 2023.

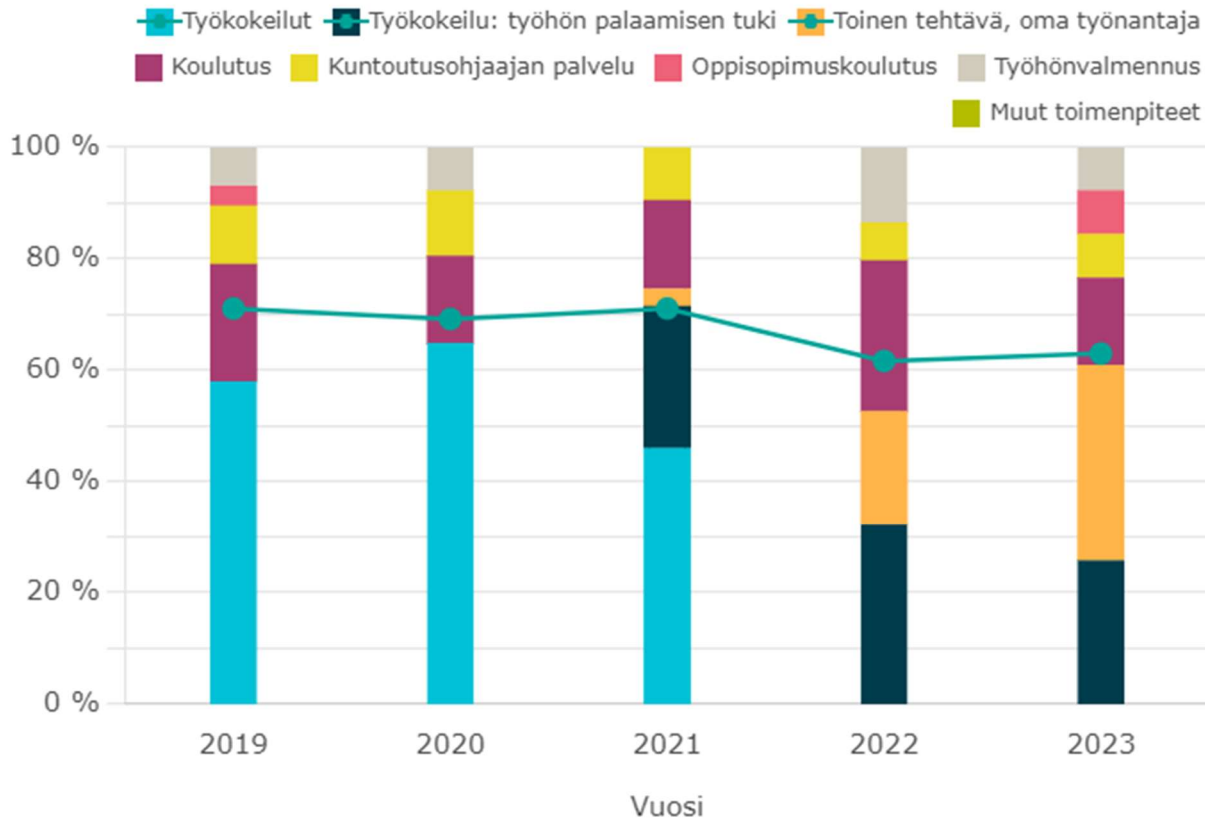
mittari	tavoitetaso	toteuma 2023
työntekijäkokemus	*	mittausta ei ole otettu vielä käyttöön
työn vaarojen ja mahdollisuuksien arviointi	*	
varhaisen tuen keskustelujen toteutuminen	100 %	26 %
korvaavan työn määrä sekä osuus sairauspoissaoloista	2 %	2,2 %
työkokeilujen onnistuminen	90 %	67 %
työkyvyttömyyseläkemaxuprosentti	*	1,08 %
osatyökyvyttömyyseläkkeiden osuus alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä	jokaista työkyvyttömyyseläkettä edeltää osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki	36 %
yli 30 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	33 %	25 %

*Työntekijäkokemuksen ja työkyvyttömyyseläkemaxuprosentin, sairauspoissaolokustannusten ja tapaturmavakuutusmaksun osalta tavoitetaso tarkennetaan vuoden 2024 aikana.

Työhön paluuta ja työssä pysymistä tuetaan myös Satakunnan hyvinvointialueen oman tehostetun tuen keinolla eli Satatyöllä. Satatyössä oli 17 henkilöä. Satatyön määräraha vuodelle 2023 oli 200 000 €, josta käytettiin 82 832 €. Satatyön avulla vältettiin noin 1 550 000 €:n työkyvyttömyyseläkekustannukset.

Uusista alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä 36 prosenttiyksikössä edelsi osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki. Edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki vähentää täydestä työkyvyttömyyseläkkeestä koituvaa kustannusta.

Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus



Kuva 13. Kuntoutussuunnitelmien määrä ja osuus vuosina 2019–2023 (Lähde: Keva Avaintiedot).

Vuonna 2023 työkykyjohtamisesta järjestettiin esihenkilöille 11 lähi- tai etäkoulutusta. Koulutuksiin osallistui lähes 600 esihenkilöä. Ensimmäisen toimintavuoden aikana luotiin ja kehitettiin työkykyjohtamisen toimintamalleja ja prosesseja. Varhaisen tuen hälytykset esihenkilöille alkoivat toimia syksyyn 2023 mennessä. Sataseen tuli linkki Kuntarekryyn korvaavan työn ja työkykyperusteisen uudelleensijoituksen hakua varten.

Lisäksi käynnistettiin työkykyjohtamisen ohjausryhmätyöskentelyn valmistelu sekä työkykyjohtamisen järjestelmän hankintayhteistyö Länsirannikon työterveyden kanssa. Samoin on käynnistetty yhteistyötapaamiset luottamushenkilöiden kanssa kaksi kertaa vuodessa.

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia mitattiin Työterveyslaitoksen ”Mitä kuuluu” -fokuskyselyllä loka-marraskuussa 2023. Kyselyn teemoina olivat työstä saatu palaute, työhön panostus, lähiesihenkilötyö, psykologinen turvallisuus, muutkokemukset sekä työkyky. Kyselyyn vastasi 5 426 työntekijää vastausprosentin ollessa 52.

Tulosten mukaan jopa 86 % vastaajista panosti työhönsä. Lähes kolme neljäsosaa vastaajista koki esihenkilöiden johtavan oikeudenmukaisesti. Nuoret olivat muita ikäryhmiä tyytyväisempiä esihenkilötyöhön. Kaksi kolmasosaa vastaajista koki työyhteisöjen yhteistyön toimivaksi ja lähes 70 % vastaajista koki, että tietoa jaetaan. Toimialueista lasten, nuorten ja perheiden palvelut erottuivat positiivisesti työyhteisön toimivuuden sekä lähijohtamisen osalta.

Joka neljäs vastaaja koki työstressiä, jossa työhön panostetaan paljon, mutta työtä ei koeta palkitsevaksi. Stressikokemukset vaihtelivat paljon eri ammattiryhmien välillä. Yli 50-vuotiaista lukien työstressi-kokemukset kasvoivat. Nuoret ikäryhmät arvioivat vaikutusmahdollisuuksia muita positiivisemmin. Yli kolmannes kaikista vastaajista palautui hyvin työstä, nuoret palautuivat kokeneempia huonommin työstä. Erityisen hyvää palautuminen oli pelastuslaitoksella. Psykologinen turvallisuuden tunne oli suurinta nuorissa ikäluokissa.

Toimialueiden välillä työhyvinvointikokemukset vaihtelivat paljon. Työkuormitusta sekä palautumattomuutta työstä koettiin eniten erityis- ja sairaalapalvelujen toimialueella sekä lasten, nuorten ja perheiden toimialueella. Lasten, nuorten ja perheiden toimialueella työhyvinvointia lisää kuitenkin hyvä johtaminen ja yhteistyö. Pelastuslaitoksella työoloihin liittyvät asiat ovat kunnossa, mutta kehitettävää on toimintakulttuurissa sekä yhteistyössä. Esihenkilöiden työkuormitus ja palautumisen puute oli hieman suurempaa kuin muilla hyvinvointialueilla. Ikäryhmien vertailussa 40–49-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden työntekijöiden työkyky oli heikompi kuin keskimäärin hyvinvointialueella. Työhyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnetään Satakunnan hyvinvointialueen työyhteisöohjelman perustana.

Hyvinvointialue sai Kevalta 30.10.2023 75 000 € työelämän kehittämisrahoituksen. Sen avulla hyvinvointialueella kehitetään inhimillisesti kestävää työtä ja yhteisöllistä työpaikkakulttuuria.



TYÖTERVEYSPALVELUT

Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Länsirannikon Työterveys Oy (LRTT) osittain alihankintana yhteistyössä Terveystalon ja Pihlajalinnan kanssa. Toimintavuonna keskeisin tavoite oli vakioida kolmen palveluntuottajan toimintaa yhteisen työterveysyhteistyön toimintasuunnitelman mukaisesti. Länsirannikon työterveydellä on 34 % hyvinvointialueen henkilöstöstä, Terveystalolla 61 % ja Pihlajalinnalla 5 % henkilöstöstä.

Taulukko 18. Työterveyshuollon toimintakulut vuonna 2023 (ilman Kela-korvauksia).

Toimintakulut		2023	
Työterveyspalveluiden toimintakulut, kaikki yhteensä (sis. 0-luokan)		6 684 083 €	
Kela korvausten perusteena olleet toimintakulut		5 792 175 €	
Kustannusten jakautuminen korvausluokkiin (summat; %)	Kela I	3 561 173 €	52,3 %
	Kela II	2 231 002 €	38,3 %
	Kela 0	891 908 €	9,4 %
Kela korvausten perusteena olleet toimintakulut (€) työntekijää kohden	Kela I	n. 326 €/työntekijä	
	Kela II	n. 241 €/työntekijä	
		yhteensä 567 €/työntekijä	

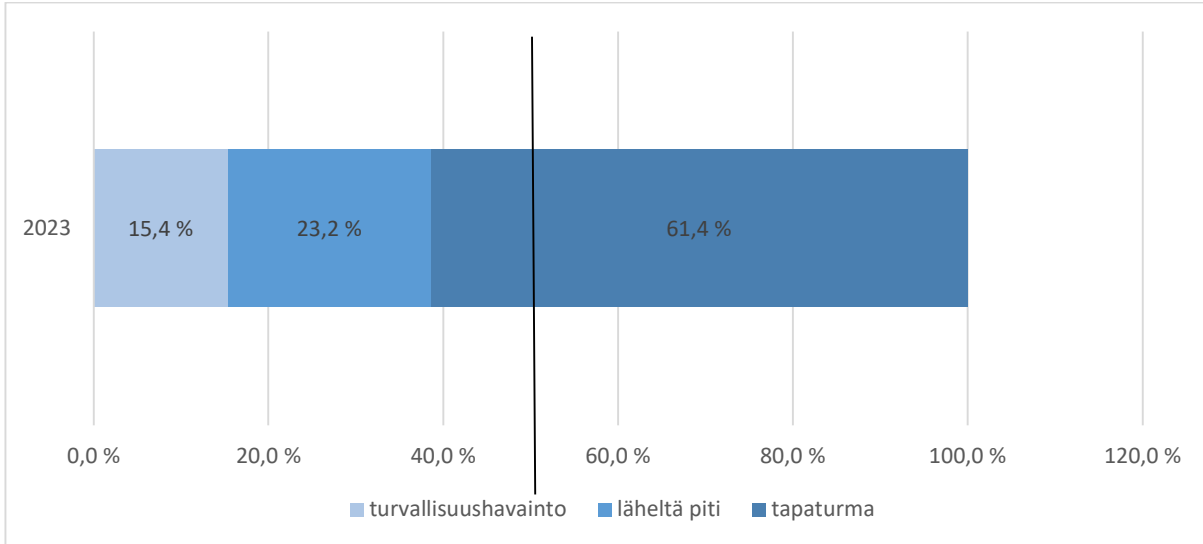
Kela 0-korvausluokan suurimmat kulut koostuvat lyhytterapiasta, psykiatrisen sairaanhoitajan etävastaanotosta sekä erilaisista perus- ja yleismaksuista. Etävastaanottojen osuus oli vuonna 2023 yhteensä 37 % kaikista käynneistä. Hyvinvoinnin edistämisen polkuihin ohjattujen työntekijöiden lukumäärä oli yhteensä 133 työntekijää. Ryhmät käynnistettiin elokuussa 2023.

Työkyvyn tukeminen ja työkyvyttömyysriskien hallinta on edelleen työterveyshuollon toiminnan painopiste. Kaikessa toiminnassa pyrittiin järjestämään työhön paluu erilaisilla tukikeinoilla ja mahdollistamaan työssä jatkamista jäljellä olevan työkyvyn puitteissa.

TYÖTURVALLISUUS

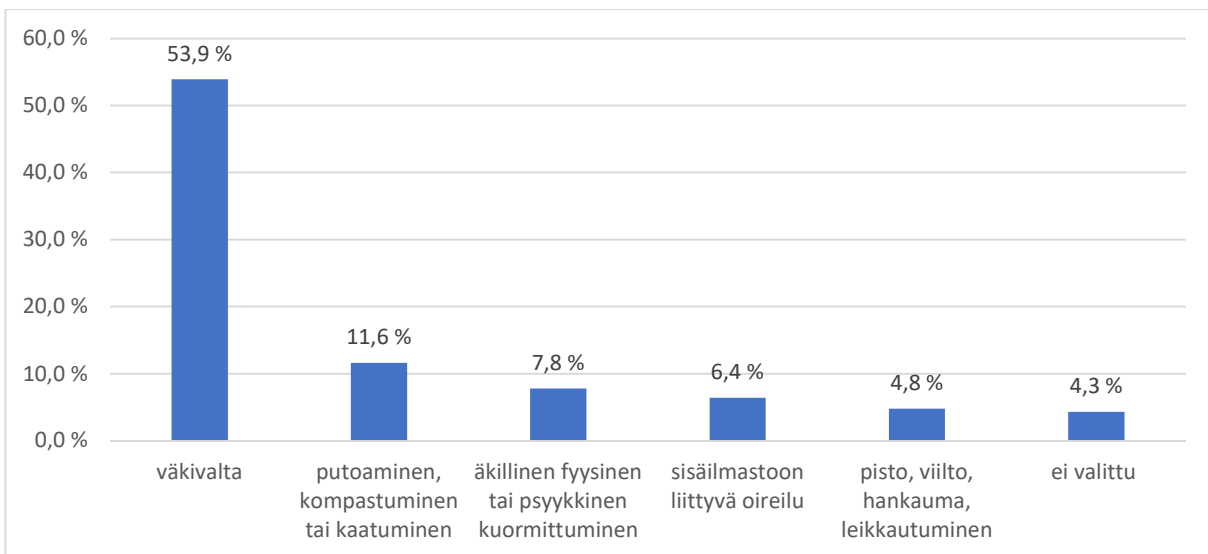
Hyvinvointialueella tehtiin vuonna 2023 yhteensä 4473 työturvallisuusilmoitusta. Näistä 4.4.2024 mennessä yhteensä 4046 on käsitelty valmiiksi (90 %). Ilmoituksia tehtiin 0,42 kpl työntekijää kohden.

Turvallisuushavainnot (11,3 %) ja läheltä piti -tilanteet (23,2 %) ovat tärkeimpiä ennakoivan kehittämisen kannalta. Työpaikkatapaturmat (61,4 %) ilman varsinaisen hoidon tarvetta ovat kolhuja ja osumia, jotka kuormittavat, mutta eivät aiheuttaneet poissaoloa työstä. Tavoitteena on, että tapaturmien osuus kaikista työturvallisuustapahtumista olisi enintään 50 %.



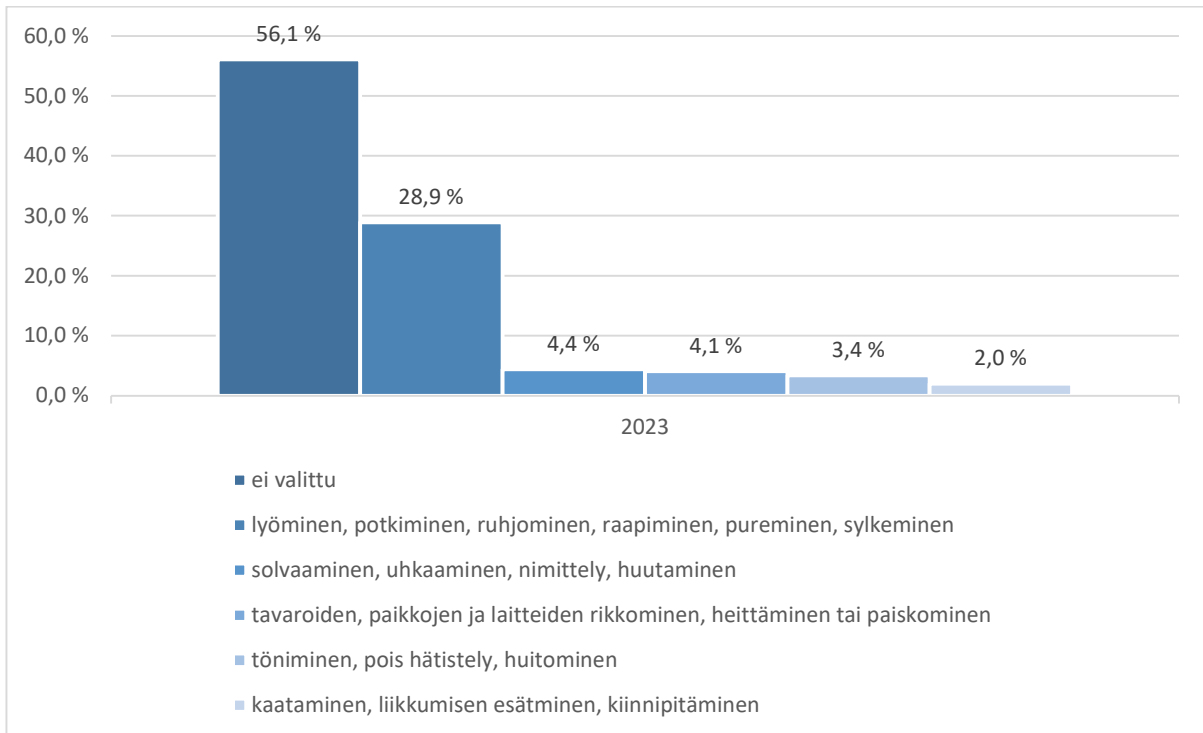
Kuva 14. HaiPro-työturvallisuusilmoitusten suhdeluku vuonna 2023.

Yleisin vaaratyyppi oli väkivalta (56,3 %), toiseksi yleisin vaaratyyppi oli putoamiset, kompastumiset ja kaatumiset (11,6 %). Kolmanneksi yleisin vaaratyyppi oli äkilliset kuormittumistilanteet (7,8 %) ja neljäntenä oli sisäilmastoon liittyvät oireilut (6,4 %).



Kuva 15. HaiPro-työturvallisuusilmoitusten jakauma vuonna 2023.

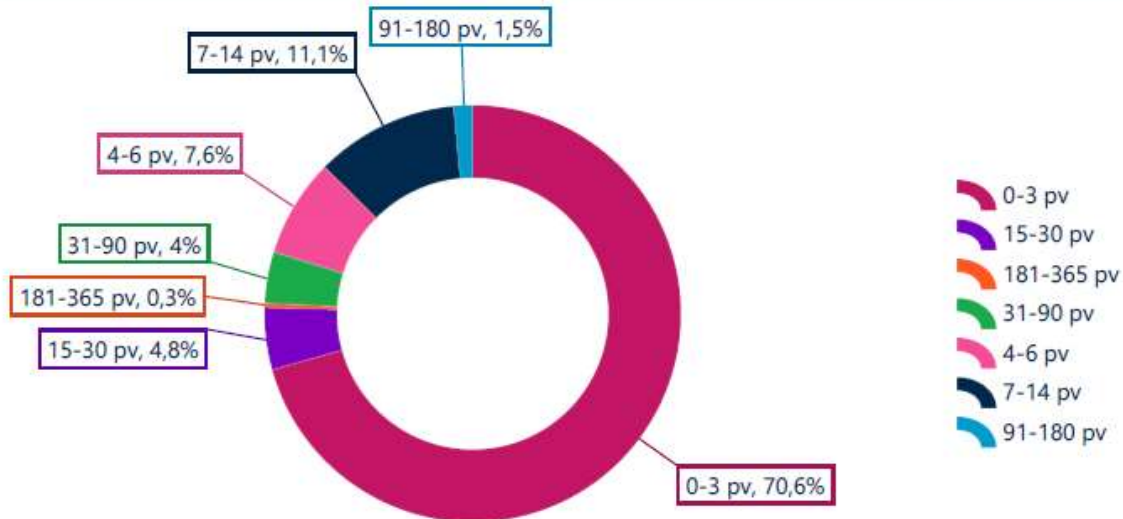
Yli puolessa väkivaltailmoituksista ei ollut valittu väkivaltatyyppiä. Tämä hankaloittaa niiden hallintaa. Yleisin (28,9 %) vaaratyyppi oli ”lyöminen, potkiminen, ruhjominen, raapiminen, pureminen, sylkeminen”. Toiseksi yleisin oli solvaaminen, uhkaaminen ja nimittely (4,4 %). Kolmanneksi eniten oli paikkojen tai esineiden rikkomisia (4,1 %).



Kuva 16. Väkivaltailmoitusten ilmenemismuodot vuonna 2023.

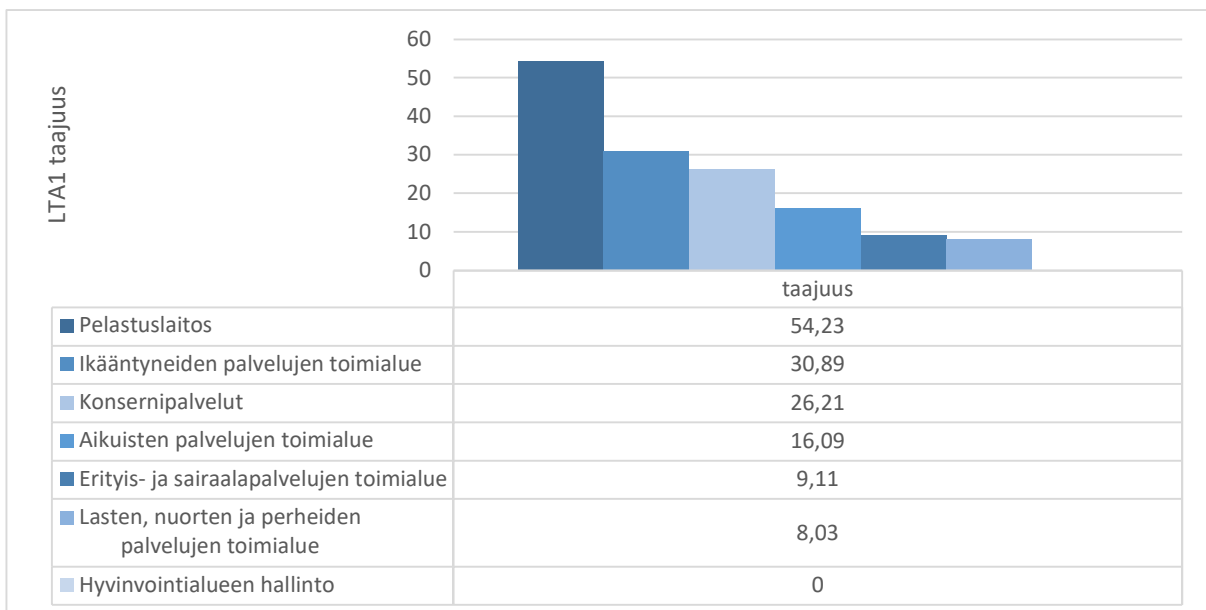
Vakuutusyhtiö korvasi yhteensä 376 työpaikalla sattunutta ja 156 työmatkalla sattunutta tapaturmaa. Vaikka työmatkatapaturmia oli huomattavasti vähemmän, niiden vakavuus ja poissaolot niistä olivat suurempia kuin työpaikkatapaturmissa ja ne aiheuttivat noin puolet n. 950 000 €:n kokonaiskustannuksesta. Suurin osa korvattavista vahingoista olivat lyhyitä poissaoloja aiheuttaneita tai ne sisälsivät vain lääkärintarkastuksen. Noin neljäsosa kaikista tapaturmista johti pidempiaikaisiin (> 7 vrk) poissaoloihin. Ns. 0-päivää olevien työpaikkatapaturmien lukumäärä oli vuonna 2023 yhteensä 171 kpl, eli 31 % kaikista työpaikkatapaturmista.

TYÖKYVYTTÖMYYDEN KESTO, KORVATTAVAT VAHINGOT 2023 - 2023



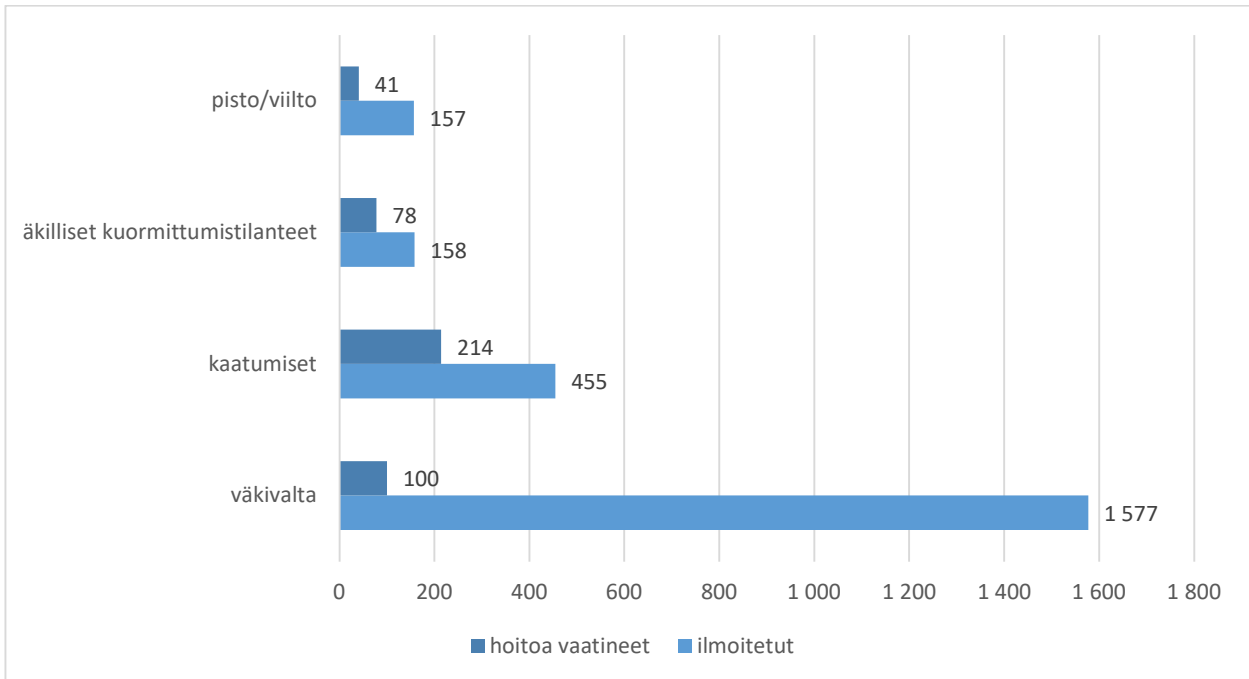
Kuva 17. Korvattujen vahinkojen kestot vuonna 2023 (Lähde: LähiTapiola).

Työpaikkatapaturmataajuus (LTA1 eli yli yhden vuorokauden poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien) oli vuonna 2023 yhteensä 18,23. Huomattavaa on, että sote- alan tapaturmataajuus (kaikki korvaukseen johtaneet) valtakunnallisesti oli vuonna 2022 yhteensä 25,73, kun sama luku Satakunnan hyvinvointialueella oli yhteensä 17,67. Pelastuslaitoksella, ikääntyneiden palvelujen toimialueella sekä konsernipalveluissa taajuus ylitti valtakunnan keskiarvon.



Kuva 18. Työpaikkatapaturmataajuus (LTA1) toimialueittain vuonna 2023.

Sattuneista tapaturmista suurin osa oli väkivaltatilanteisiin liittyviä tapaturmia. Näitä esiintyi kaikilla muilla toimialueilla, pl. pelastuslaitos sekä konsernipalvelut. Vastuualueilla ilmeni suuria eroja väkivaltatilanteiden esiintyvyydessä. Väkivaltatapaturmien suuresta kokonaismäärästä huolimatta hoitoa vaatineiden tilanteiden osuus oli suhteessa paljon pienempi kuin kaatumistapaturmissa. Äkillisen kuormittumisen vahingot liittyvät pääosin potilassiirtoihin tai muihin fyysisiin työtehtäviin.



Kuva 19. Työpaikatapaturmien yleisimmät vaaratyypit, kokonaismäärä ja hoitoa vaatineiden ilmoitusten osuus vuonna 2023.

