



Henkilöstökertomus 2025

Satakunnan hyvinvointialue

13.3.2026





Henkilöstökertomus vuodelta 2025

Tämän kertomuksen tunnusluvut on kerätty Kunta- ja hyvinvointialuetyönantaja KT:n valtakunnallisen henkilöstöraportointisuosituksen (2021) mukaisesti.

Samaan aikaan on raportoitu sekä tilinpäätöksen että henkilöstökertomuksen tiedot.

Tiedot ovat koottu Satakunnan hyvinvointialueen HR-johdon raportoinnin, HR operatiivisen raportoinnin, TalentAdoren, KuntaRekryn, Sotenderin, Personec F:n, Awanic Oy:n, Länsirannikon Työterveys Oy:n, tapaturmavakuutusyhtiön sekä Kevan tilastoista.

Tarkasteluajankohdaksi on määritetty 15.2.2026 tilanne ajalta 1.1.-31.12.2025. Mikäli tilastossa esitetään vain yksi ajankohta, on se 31.12. pvm.

Huomioitavaa on, että henkilöstömäärän laskennassa PowerBI ei laske rivejä yhteen toimialuekohtaisesti yhteen. Taulukkoa luetaan vain rivitasoisesti, joka näyttää yhden toimialueen uniikit työntekijät. Samoin yhteensä-saraketta tulee lukea vain rivitasoisesti.

Sata-alue koonti

(31.12.2025)

tunnusluku	2023	2024	2025
Henkilöstömäärä	10 838	10 796	10 786
Vakituisen henkilöstön määrä	8 724	8 576	8 456
Määräaikaisen henkilöstön määrä	2 409 (24,4 %)	2 554 (24,7 %)	2 540 (23,6 %)
Osa-aikaisia palvelussuhteita (vakituinen)/kpl	1 224	1 174	1 255
Henkilötyövuosi HTV2	9 682,3	9 687,6	9 565,4
Henkilöstön keski-ikä	46,06	46,10	46,23
Yli 50-vuotiaita	4 538 (41,9 %)	4 531 (42 %)	4 491 (41,6 %)
Suurin ikäryhmä	55-59- vuotiaat	55-59- vuotiaat	60-64 vuotiaat
Naisia henkilöstöstä	85,9 %	87,1 %	87 %
Avoimet työpaikat	1 947	1 160	642
Hakijoita/paikka	5,4	5,4	7,9



Sata-alue koonti

(31.12.2025)

tunnusluku	2023	2024	2025
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä	170	172	159
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	64,83 v	64,9 v	65,3 v
Palkat yhteensä	563 945 165,60 €	574 484 934,98 €	591 386 245,00 €
Ylityöt yhteensä	5 796 494 €	4 739 455 €	3 792 205 €
Lisätyöt yhteensä	1 093 390 €	1 180 128 €	836 834 €
Hälytysraha ja kutsuraha yhteensä	3 798 430 €	2 714 320 €	1 770 100 €
Työpanos	68,9 %	67,1 %	67,9 %
Terveysperusteiset poissaolopäivät	211 143	213 628	205 113
Terveysperusteiset poissaolopäivät /HTV2	21,81	22,05	21,44
Tapaturmataajuus (kaikki ilmoitetut)	30,97	35,98	26,99
Työterveyshuollon kulut/työntekijä/vuosi	567 €	693 €	500 €
Työkyvyttömyyseläkemaksu	1,06 %	0,67 %	0,51%
Täydennyskoulutuspäivien lukumäärä	22 563	29 242	34 226
Täydennyskoulutusten osallistumisprosentti	71,7 %	91,1 %	90,9 %
Tavoite- ja kehityskeskustelujen toteuma	35 %	35,6 %	56,1 %



Henkilöstövoimavarat

13.3.2026





Henkilöstömäärä ja sukupuolijakauma vuonna 2025

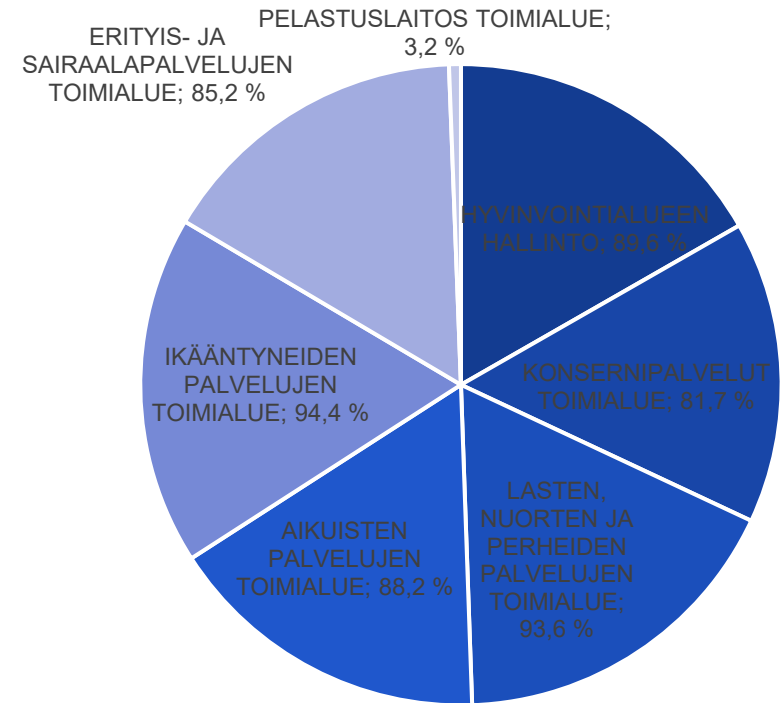
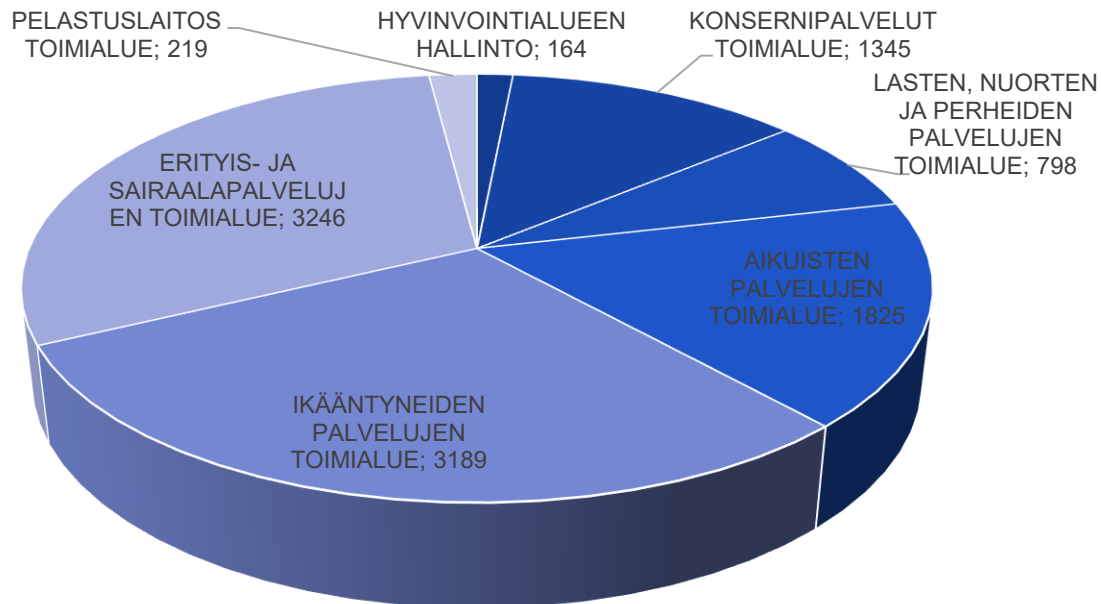
(Lähde: Power BI 15.2.2026)

Henkilöstömäärä 31.12.	10 876
Vakituisen henkilöstön määrä	8 456
Määräaikaisen henkilöstön määrä	2 540 (23,6 %)

Henkilöstö-
määrä (ei
kum.) on
pysynyt lähes
ennallaan.

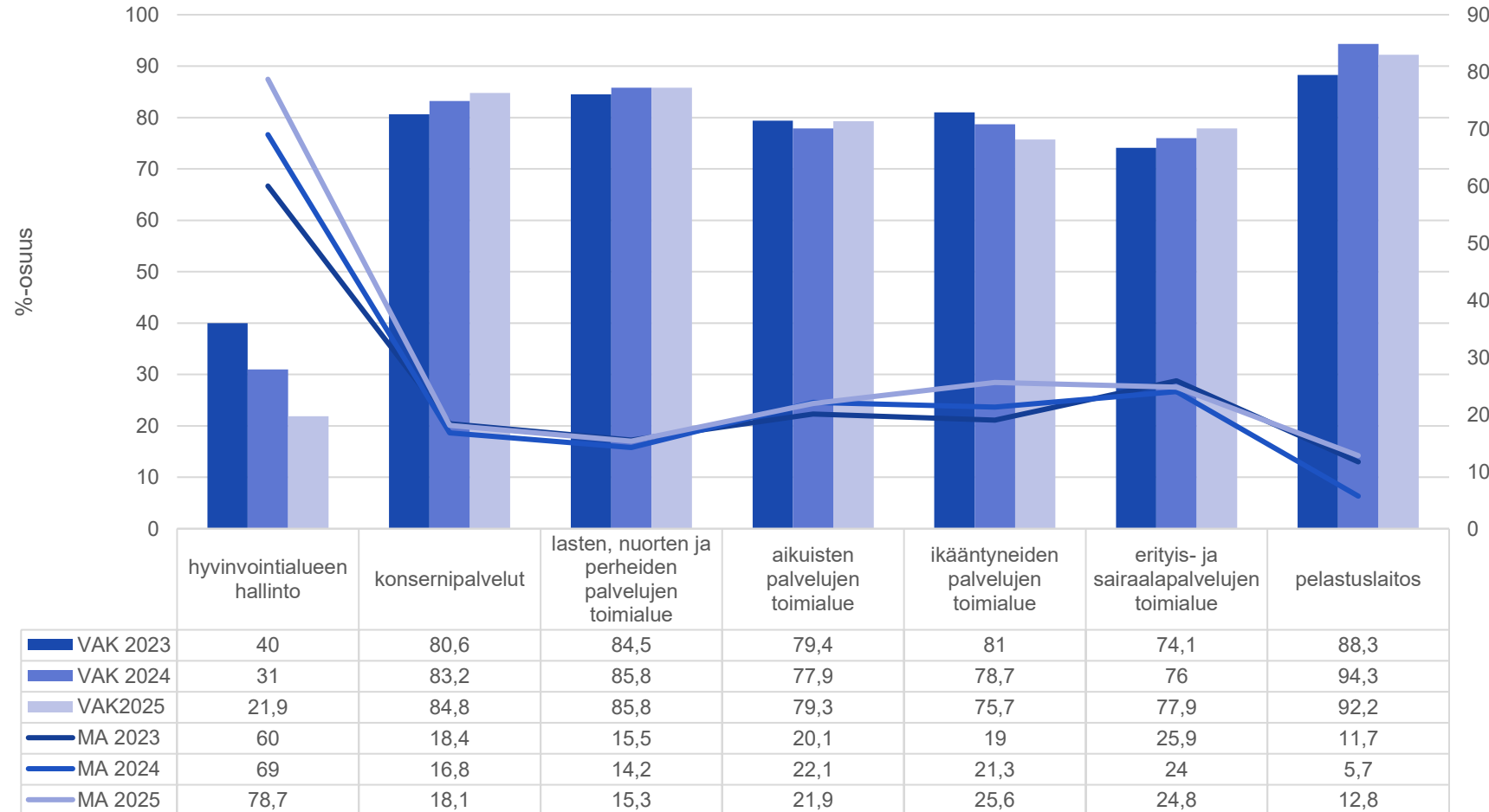
naisten %-osuus

Naisten osuus
on 87 %
henkilöstöstä.



Vakituisten ja määräaikaisten %-osuudet toimialueittain vuosina 2023-2025*

(Lähde: Power BI 15.2.2026)



Vakituisia työntekijöitä on 78,3 %; osuus hieman kasvanut

*rivejä ei lueta yhteen, koska osalla on ollut määräaikaista suhteita samana vuonna, kun on ollut vakituinen työsuhde

Henkilöstön keski-ikä vakituiset ja määräaikaiset

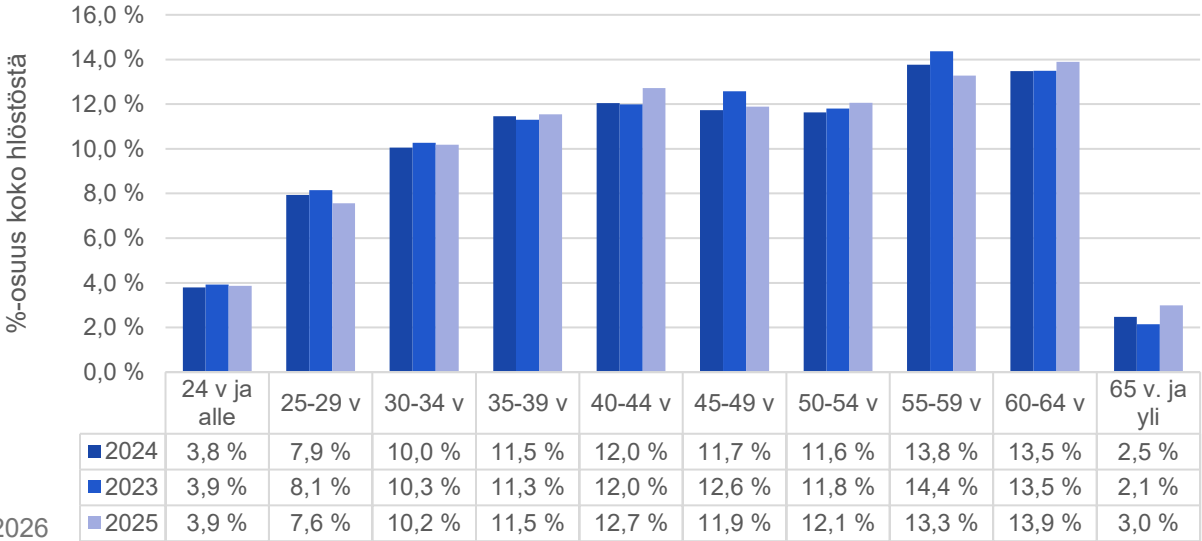
(Lähde: Power BI 15.2.2026)



	2023	2024	2025
Hallinto	47,2	47,9	47,7
Konsernipalvelut	49,0	49,4	50,2
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	44,5	45,2	45,4
Aikuisten palvelut	44,8	45,3	45,5
Ikääntyneiden palvelut	45,5	46,0	46,1
Erityis- ja sairaalapalvelut	45,0	45,4	45,2
Pelastuslaitos	45,1	45,8	46,2
yhteensä	45,9	46,1	46,2

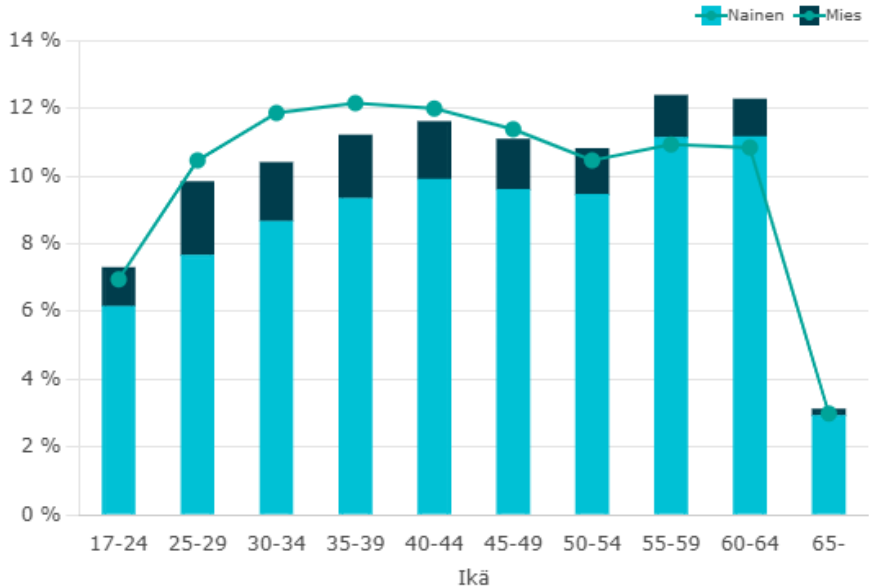
Yli 65-vuotiaiden %-osuus on kasvussa.

Sata-alueella on verrokkeja iäkkäämpää henkilöstöä ikäryhmissä 55-59-vuotiaat sekä 60-64-vuotiaat.



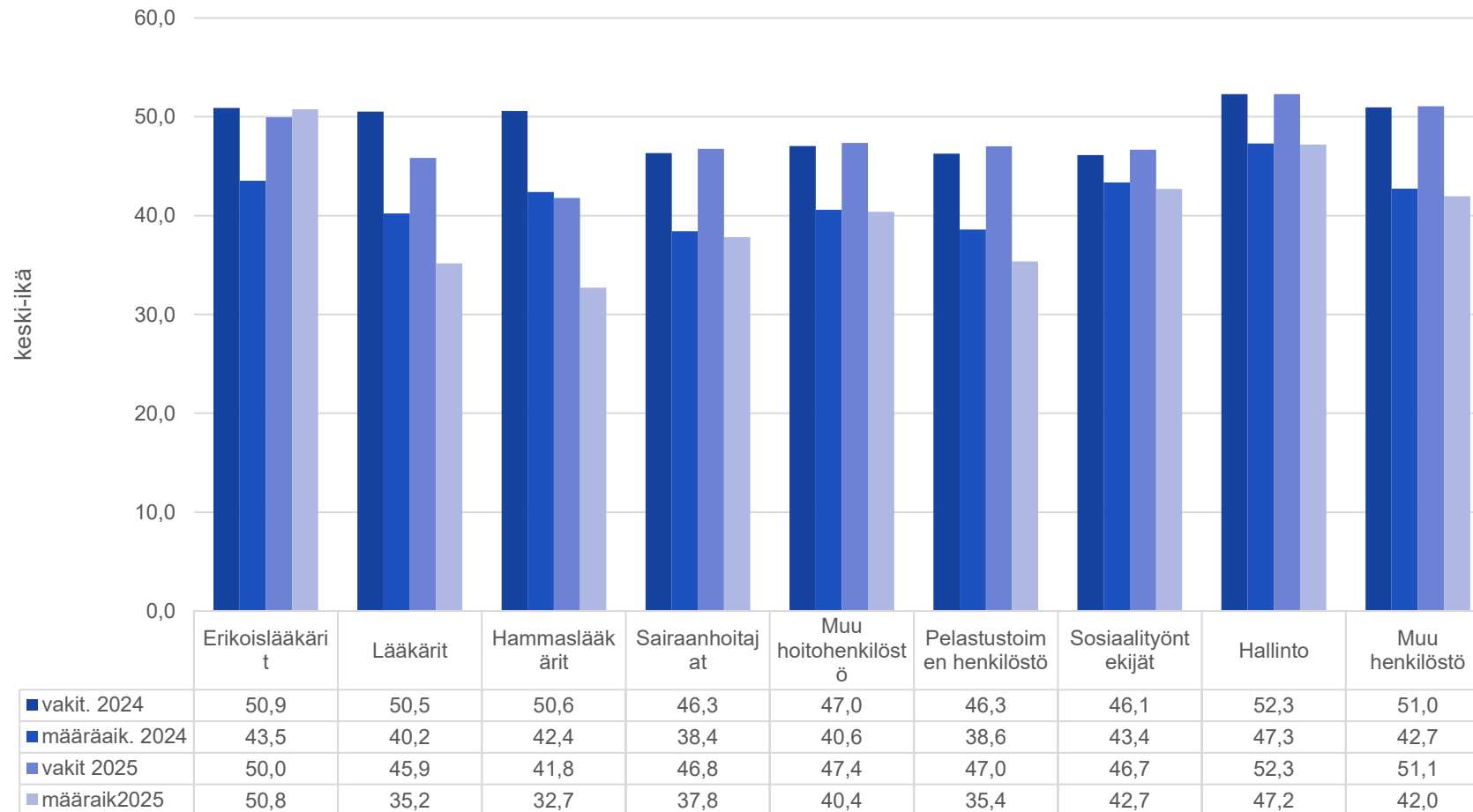
13.3.2026

Ikäjakautuma 2025



Henkilöstön ikäryhmien %-osuudet henkilöstöstä vuosina 2024-2025

(Lähde: Power BI 15.2.2026)



Keski-ikä 46,2 v
Vakituiset 47,6 v
Määräaikaiset 40,4 v

lakkain
ammattiryhmä on
hallinto, nuorin
ammattiryhmä
hammaslääkärit



Yleisimmät ammattinimikkeet vuosina 2023-2025

(tilanne 31.12.; Lähde: Personec F 9.3.2026)

Ammattinimike	2024	2025
Lähihoitaja	2 833	3 090
Sairaanhoitajat	2 441	2 428
Laitoshuoltaja	622	576
Terveystenhoitaja	238	229
Lääkärit	517	571
Sosiaaliohjaaja	249	394
Sihteerit	425	429
Ohjaajat	522	495
Fysioterapeutti	192	181
Hammashoitaja	134	119
Esihenkilöt (sis. osastonhoitajat)	252	259

Ammattinimike	2024	2025
Sosiaalityöntekijä	172	173
Ensihoitajat	97	134
Ravitsemustyöntekijät	104	103
Hammaslääkärit	109	113
Laboratoriohoitajat	119	117
Pelastaja (ent. palomies)	128	122
Välinehuoltajat	85	82
Röntgenhoitajat	88	89
Psykologit	74	81

Ammattinimikkeiden lukumäärät eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska nimiketyöryhmä on yhtenäistänyt nimikkeitä.

Sata-alueella on yhtenäistetty ammattinimikkeitä vuodesta 2024 lukien. Työ alkoi 411 eri nimikkeestä siten, että vuoden 2025 lopussa nimikkeitä oli enää 295. Eniten samaa ammattinimikettä on sairaanhoitajilla ja lähihoitajilla.

Lisäksi vuonna 2025 ammattinimikkeitä vaihdettiin sukupuolineutraaleiksi nimikkeiksi. Niiden tarkoitus on kuvata työtehtävää entistä tarkemmin sukupuolesta huolimatta, esimerkiksi palomiehen nimike on muutettu pelastajaksi. Muutoksen taustalla ovat tasa-arvon edistäminen sekä työelämän uudistuminen.

Henkilötyövuosi / HTV2 vuonna 2025

(Lähde: Power BI 15.2.2026)



Maksettu työpanos on vähentynyt 1 500 vrk vuodessa = - 1,2 %

	HTV2 Maksettu työpanos (hlö) 2023	Tehty vuosityöaika (vrk) 2023	HTV2 Maksettu työpanos (hlö) 2024	Tehty vuosityöaika (vrk) 2024	HTV2 Maksettu työpanos (hlö) 2025	Tehty vuosityöaika (vrk) 2025
Hyvinvointialueen hallinto	130,4	29037	150,2	29 746	141,48	28 058
Konsernipalvelut	1 330,8	261 195	1 292,0	245 462	1 300,13	248 050
Lasten, nuorten ja perheiden palvelujen toimialue	681,3	134 941	699,9	133 389	694,67	130 672
Aikuisten palvelujen toimialue	1 602,0	319 504	1 610,0	313 100	1 613,89	314 610
Ikääntyneiden palvelujen toimiala	2 362,5	455 555	2 382,0	448 661	2 719,58	519 280
Erityis- ja sairaalapalvelujen toimialue	3 361,0	654 996	3 336,8	638 904	2 884,73	554 128
Pelastuslaitos	214,3	40 962	214,4	40706	210,92	40 290
yhteensä	9 682,3	1 896 530	9 687,5	1 850 446	9 565,40	1 835 088

HTV2 maksettu työpanos	Mittari kuvaa maksettua työpanosta osa-aikaprosentti huomioiden. Sisältää palkalliset poissaolopäivät	(Palvelussuhdepäivien summa – Palkattomien poissaolopäivien summa) / vuoden päivien summa (365 tai 366) * (osa-aikaprosentti *100)
------------------------	---	--

Henkilötyövuosien muutos vuosina 2023-2025

(Power BI 15.2.2026)

Sekä työpanos,
että tehty
vuosityöaika
ovat hieman
laskeneet
vuosina 2023-
2025.

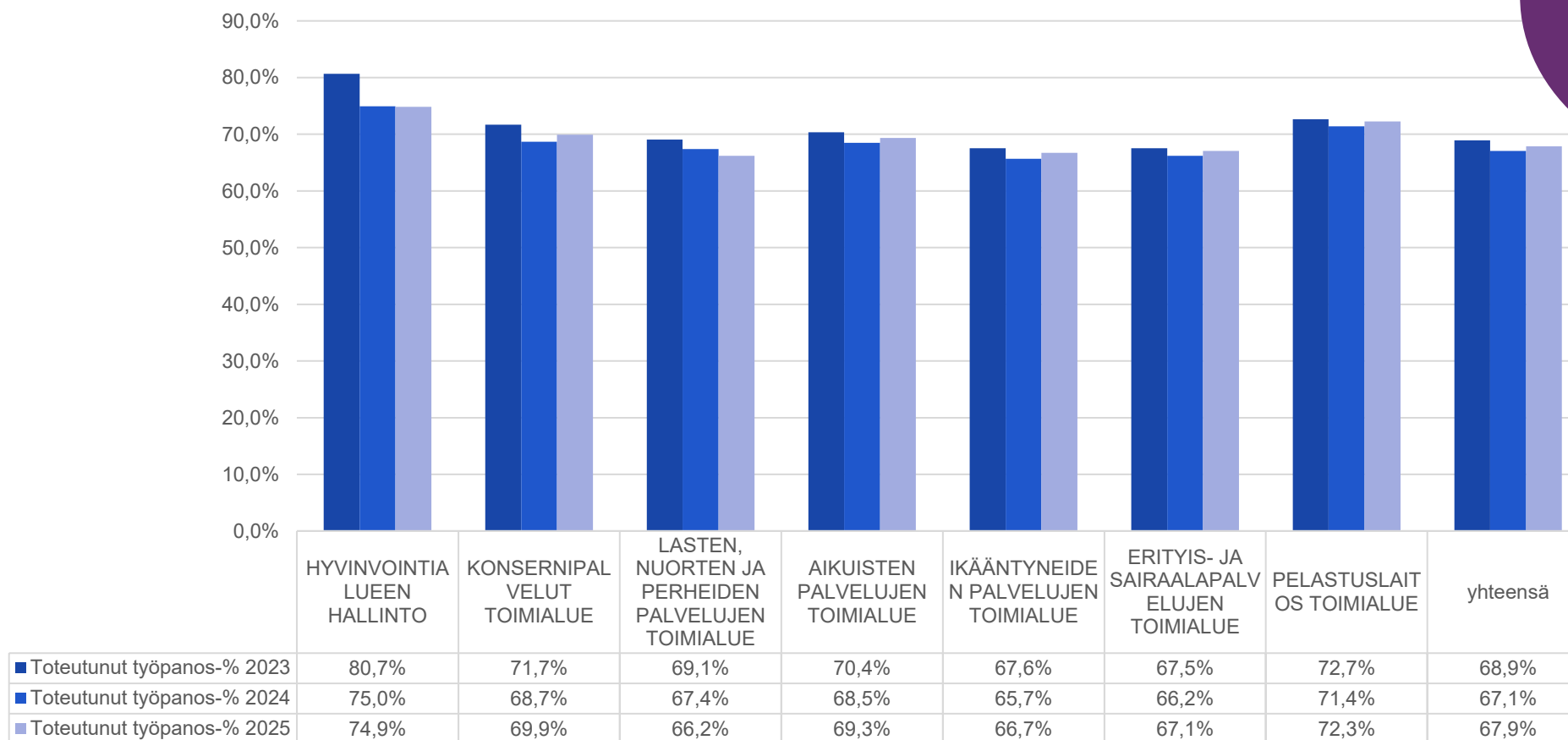
toimialue	HTV1 Teoreettinen työpanos (hlö) 2024	HTV2 Maksettu työpanos (hlö) 2024	HTV2 muutos 2023-2024	Tehty vuosityö-aika 2024 (vrk)	Tehty vuosityö- aika muutos 2023-2024	HTV1 Teoreettinen työpanos (hlö) 2025	HTV2 Maksettu työpanos (hlö) 2025	HTV2 muutos 2024-2025	Tehty vuosityö- aika 2025	Tehty vuosityö- aikamuutos 2024-2025
Hyvinvointialueen hallinto	152,98	150,19	15 %	29 746	2,4 %	142,50	141,48	-5,8 %	28 058	-5,7 %
Konsernipalvelut	1 343,50	1 291,96	- 3 %	245 458	-6,1 %	1 331,16	1 300,13	+0,1 %	248 050	+1,05 %
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	741,61	699,87	2,7 %	133 388	-1,1 %	738,04	694,67	-0,1 %	130 672	-2,03 %
Aikuisten palvelut	1 705,00	1 610,04	0,4 %	313 103	-2,1 %	1 689,69	1 613,89	+0,1 %	314 610	+0,48 %
Ikääntyneiden palvelut	2 523,83	2 382,06	0,8 %	448 657	-1,5 %	2 861,42	2 719,58	+12,4 %	519 280	+13,6 %
Erityis- ja sairaalapalvelut	3 556,71	3 336,74	0,1 %	638 891	-2,4 %	3 033,29	2 884,73	-13,6 %	554 128	-13,3 %
Pelastuslaitos	223,01	214,45	0 %	40 706	-0,7 %	217,05	210,92	-1,65%	40 290	-1,03 %
yhteensä	10 248,88	9 687,53	0 %	1 850 427	-2,2 %	10 014,28	9 565,40	-1,3 %	1 835 088	-0,83 %

Toteutunut työpanos toimialueittain vuosina 2023-2025

(Lähde: Power BI 15.2.2026)



Työpanoksen määrä on kasvanut hieman vuosien 2024-2025 välisenä aikana. Hallinnon työpanos on laskenut henkilöstömäärän vähentymisen vuoksi.

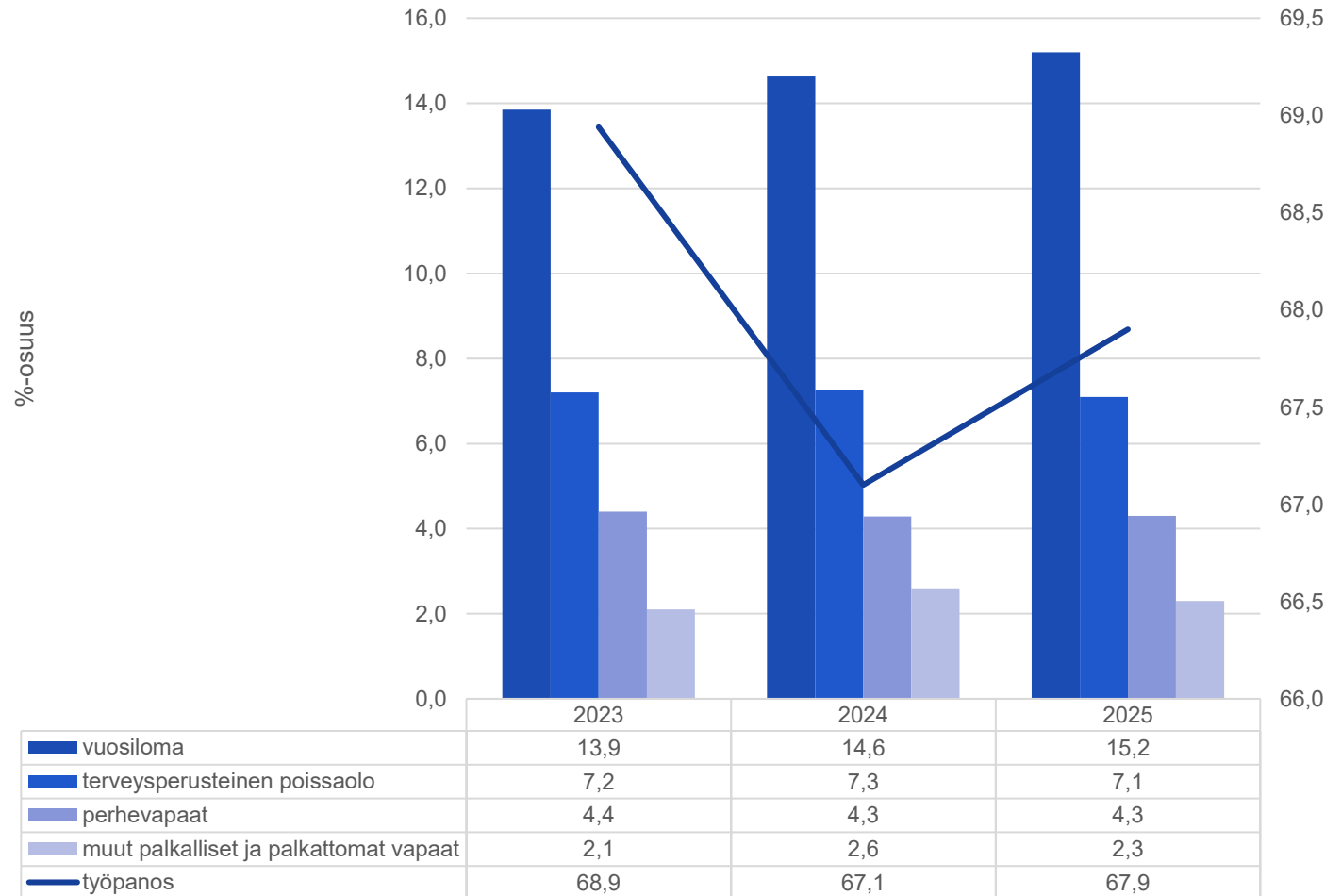


Tehty työpanos mittaa aktiivista tehtävien hoitamiseen käytettyä aikaa. Tehty työpanos lasketaan kalenteripäivinä niin, että kokonaistyöajasta vähennetään lauantait, sunnuntait ja arkipyhät, jolloin saadaan teoreettinen säännöllinen vuosityöaika kalenteripäivinä. Todelliseen tehtyyn työaikaan päästään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



Säännöllisen vuosityöajan jakautuminen vuosina 2023-2025

(Lähde: Power BI 15.2.2026)



Työpanoksen määrä on kasvanut hieman johtuen sairauspoissaolojen vähentymisestä sekä muiden vapaiden vähentymisen vuoksi.

HR:n tilastoista ei saada tällä hetkellä luotettavasti palkallisten ja palkattomien opintojen %-osuutta työpanoksesta.

Sopimuskorotukset vuonna 2025

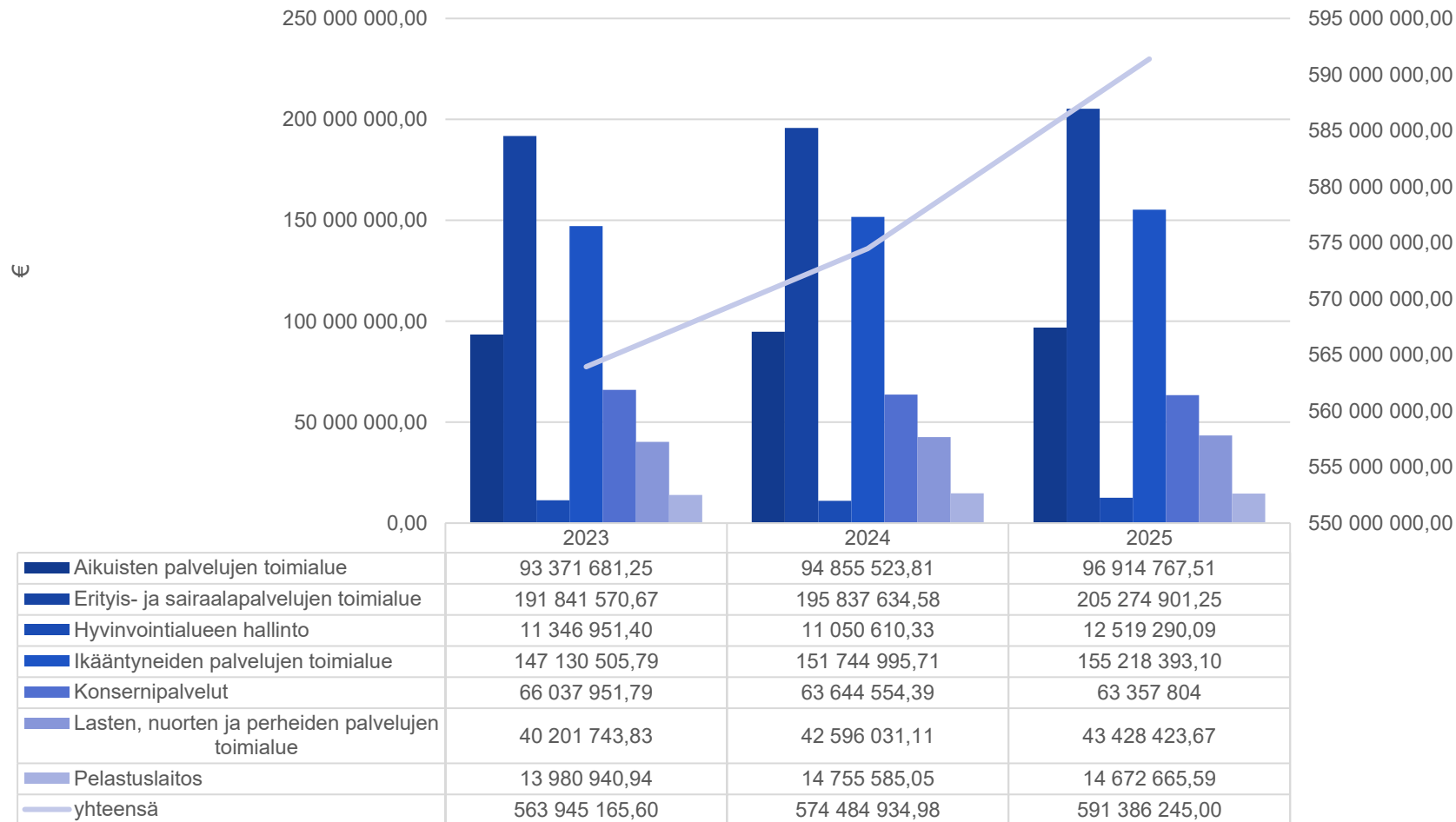


Työvaihe	Kevät 2025	Syksy 2025	Kevät 2026	Syksy 2026
Tehtävänimikkeiden yhdenmukaistaminen	X	X	X	X
Palkitsemisen kehittäminen			X	X
Palkkavertailujen toteuttaminen useat HA:t		X		X
Kansalliset yhteistyöverkostot	X	X	X	X
Palkkausjärjestelmän kehittäminen kohti tasopalkkoja	X	X		
Sopimuskorotukset	X	X		
Palkkaharmonisoinnin kustannusvaikutukset	X	X	X	X
Palkkaustyöryhmien perustaminen ja työskentelyn aloittaminen			X	X
Tasopalkkamallin toimeenpano		X	X	X
• Tasopalkkamallin projektisuunnitelma		X	X	
• Tasopalkkojen määrittely				X
• Tasokuvaukset palkkaryhmittäin			X	X
• Tehtäväkuvat			X	X
• Tasopalkkamallin kustannusvaikutus				X
• Palkkaharmonisaation loppuunsaattaminen				X



Maksetut palkat toimialueittain vuosina 2023-2025

(Lähde: Sata-alueen kirjanpito; mukana sivukulut)



Maksettujen palkkojen kasvu on ollut vuosien 2023-2025 välisenä aikana 4,6 %.

Suurin % kasvu oli hyvinvointialueen hallinnossa (9,4 %) ja suurin lasku konsernipalveluissa (-4,2 %).

Aik.palv. +3,6 %
Erityis- ja sair. + 6,5%
Ikäant.palv. 5,2 %
Lanupe palv. + 7,4%
Pela + 4,7 %

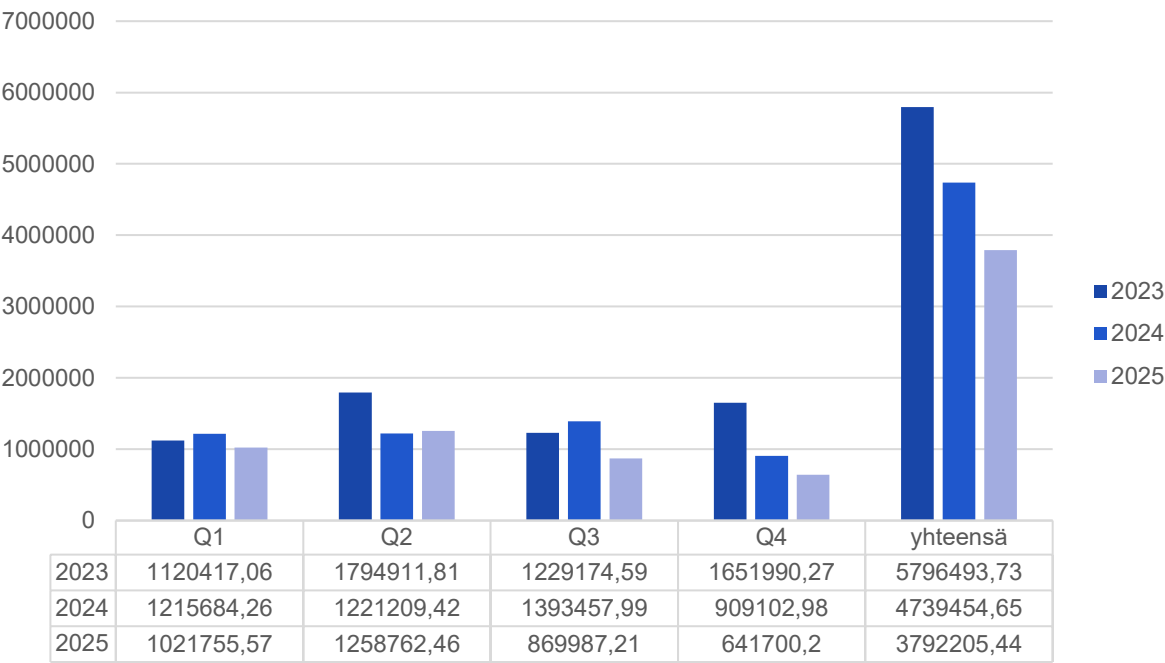
Ylityöt ja lisätyöt vuosina 2023-2025

(Lähde: Personec F 9.3.2026)

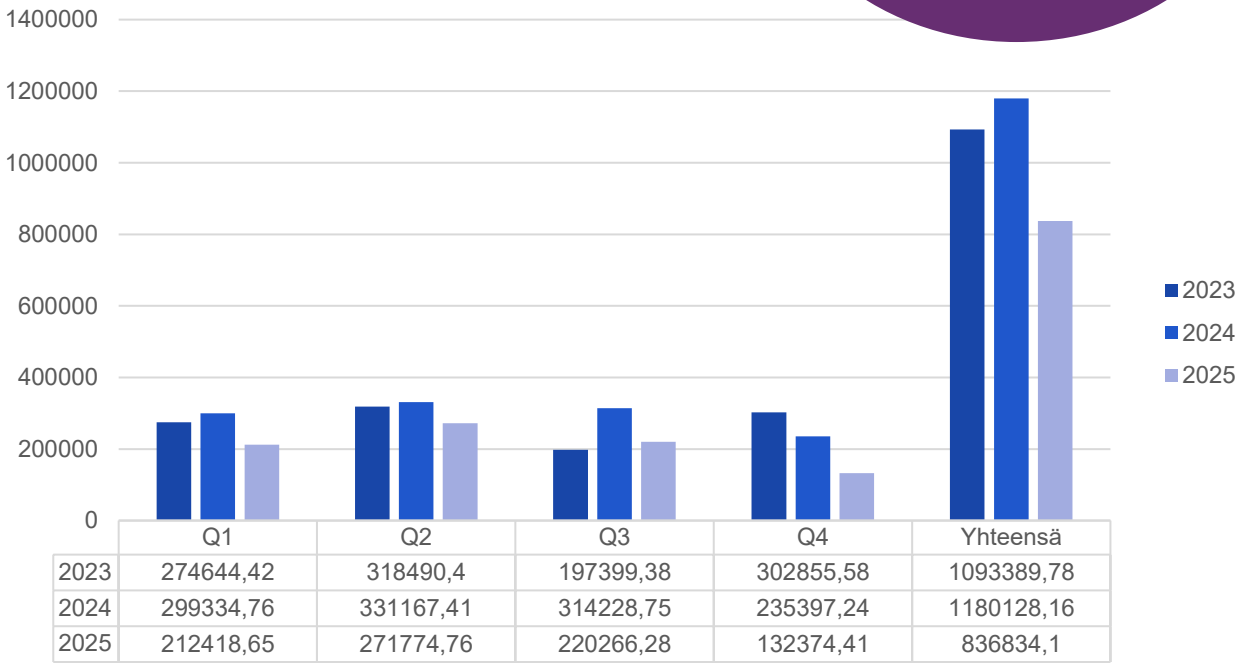
Ylitöiden osuus on laskenut 2024-2025 välisenä aikana noin 20 %.

Lisätöiden osuus on laskenut lähes 30 %

Ylityöt



Lisätyöt



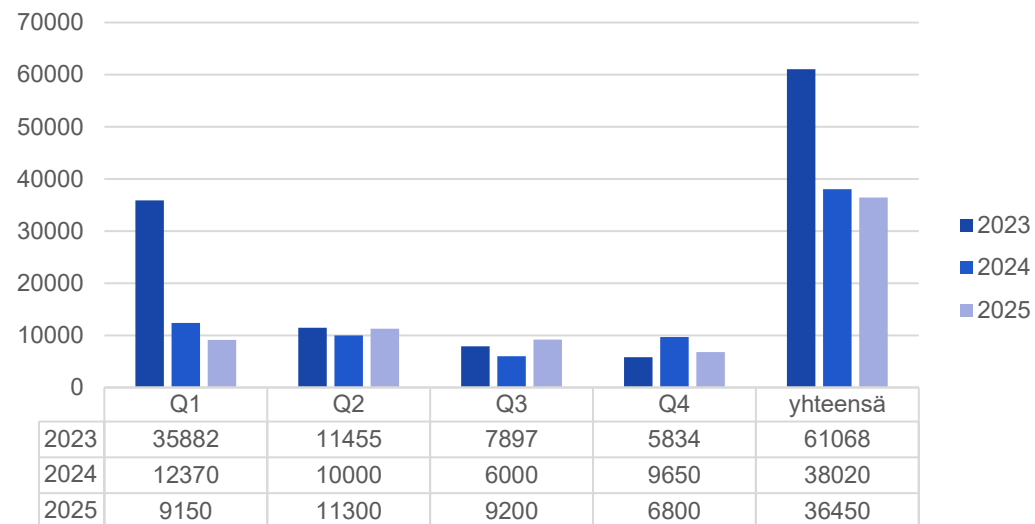
Hälytysrahat, kutsurahat sekä vuoronvaihtokorvaukset vuosina 2023-2025

(Lähde: Personec F 9.3.2026)

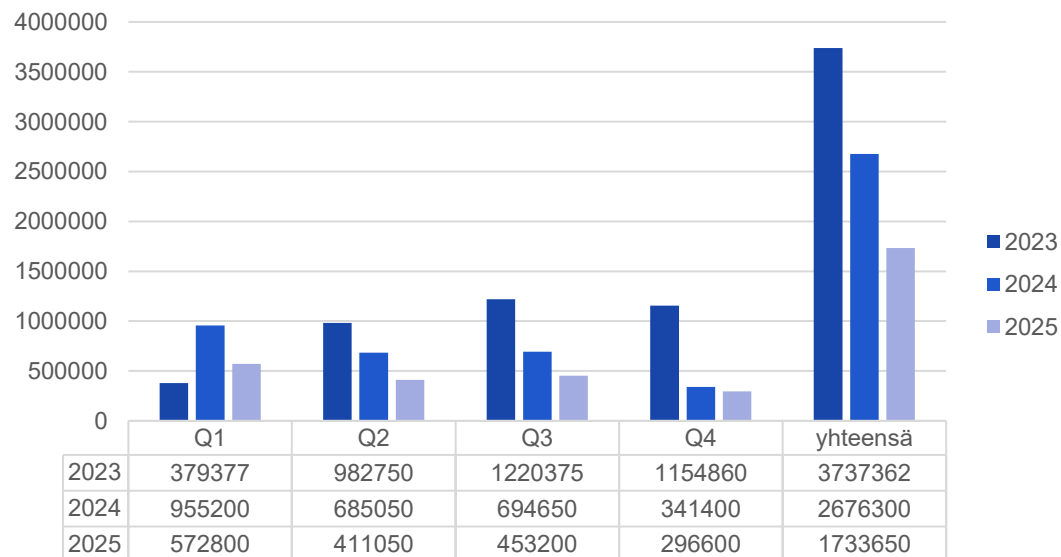


Hälytysrahaa on maksettu noin 35 % vähemmän vuosien 2024-2025 välillä. Kutsurahan vähennys on 4,1 %.

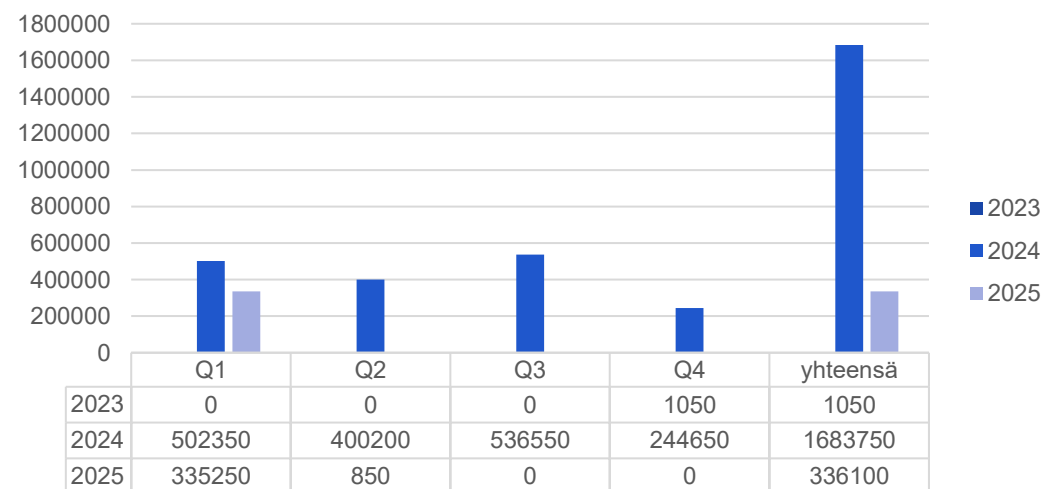
Kutsuraha



Hälytysraha



Vuoronvaihtokorvaus



Poissaolot vuosina 2023-2025 (pv)

(Lähde: Power BI 15.2.2026)

	2023	2024	2025
Vuosilomat	404 981	430 881	437 820
Terveysperusteiset poissaolot	211 057	213 631	205 103
Koulutukset	22 563	29 242	34 226
Perhevapaat	128 479	126 507	124 033
Opintoihin liittyvät poissaolot*	41 727	49 247	*
Kuntoutukset	2 828	2 186	2 889
Määräaikainen kuntoutustuki	13 320	13 612	14 572
Lomautukset		12 443	129
Muut	38 816	38 468	40 895
yhteensä	863 771	916 217	876 491

* HR:n tilastoista ei saada tällä hetkellä luotettavasti palkallisten ja palkattomien opintojen %-osuutta työpanoksesta.

13.3.2026

Vuosilomapäivät ovat kasvaneet lomapalkkavelan vähentämisen ansiosta.

Opintovapaiden määrä on kasvanut johtuen koulutuspäivien lisääntymisestä 14 %.



Osaaminen, uudistuminen ja johtaminen

13.3.2026



Täydennyskoulutus, kehityskeskustelut sekä koulutukset vuosina 2023-2025

(Lähde: Personec F)

	2023	2024	2025
Täydennyskoulutusten lukumäärä* päivinä	22 563	29 242	34 226
Täydennyskoulutusten osallistumisprosentti	71,7 %	91,1 %	90,9 %
Tavoite- ja kehityskeskustelujen toteuma (valmiit)	35 %	35,6 %	56,1 %
Sisäiset koulutukset	78,9 %	81,1 %	84,7 %
Ulkoiset koulutukset	21,0 %	18,9 %	15,3 %

* yksi koulutuspäivä on 6 tuntia.

Koulutuspäivien määrä on kasvanut peräti 14 %. Ulkoisiin koulutuksiin osallistuminen on edelleen vähentynyt. Tavoite- ja kehityskeskustelujen toteuma on kasvanut. Luku kuvaa valmiiden keskustelujen %-osuutta.





Koulutuspäivät sekä prosenttiosuudet vuosina 2023-2025 aihealueittain

(Lähde: Personec F)

Aihealueiden jakaumat (luvut laskettu 6 tunnin koulutuspäivän pituudella)	2023	%	2024	%	2025	%
Hallintoon, johtamiseen tai talouteen liittyvä koulutus	2 770	12,3	1 665	5,7	1 765	5,2
Hoitoon, hoivaan, tutkimukseen tai tukeen liittyvä koulutus	9 836	43,6	11 128	38,0	11 526	33,7
Sosiaalihuollon koulutus (sosiaalihuollon koulutusalue on otettu käyttöön vuoden 2023 aikana ja osa koulutuksista on luokiteltu muuhun ammattiin liittyvään koulutukseen)	279	1,2	623	2,1	463	1,4
Pelastustoimen koulutus	60	0,3	491	1,7	1 908	5,6
Tukipalveluihin liittyvä koulutus	310	1,4	297	1,0	723	2,1
Granite tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset	1 856	8,2	1 695	5,8	2 568	7,5
Muu ammattiin tai työtehtäviin liittyvä koulutus	5 741	25,4	7 563	25,9	6 379	18,7
Muu koulutus	1 450	6,4	2 319	7,9	2 238	6,5
Liittymää pitkin siirtyvät muut koulutukset (Moodle, Oppiportti)-liittymät			3 584	12,3	9 566	27,9



Sata-alueen haussa olleiden työpaikkojen lukumäärät sekä hakijamäärät vuosina 2023-2025

(Lähde: KuntaRekry sekä TalentAdore)

	2023	2024	2025
Avoimet työpaikat	1 947	1 160	642
Hakemusten lkm	10 486	6 207	5 095
Hakijamäärä/työpaikka	5,4	5,4	7,9
Suoravalinnalla täytetyt tehtävät*		68	225

*Suoravalintaprosessi on ollut mahdollinen, mikäli valittava henkilö on jo aiemmin tehnyt ko. tehtävää määräaikaaisesti.

	2023	2024	2025
Vakinaiset tehtävät	5,2	4,6	4,7
Määräaikaiset tehtävät	2,7	3,5	6,6

Vuosina 2024 ja 2025 Sata-alueella käytiin yhteistoimintaneuvotteluita, joiden vuoksi kyseisinä vuosina on ollut osittaisia rekrytointikieltoja. Yleinen työllisyystilanne Suomessa on heikentynyt, ja tämä osaltaan nostaa Sata-alueen keskimääräistä hakijamäärää/avoin työpaikka.

Vuonna 2025 oli avoinna 642 työpaikkaa, joista vakinaisten osuus oli 518 kpl (81 %). Hakijamäärät työpaikkaa kohden ovat kasvussa. Määräaikaisiin tehtäviin olevien hakemusten määrä on kasvanut merkittävästi johtuen avoinna olleiden vakinaisten tehtävien vähenemisen sekä yleinen valtakunnan työllisyystilanne.

Kesätyöhakemuksia saatiin 880 kpl.

Eri ammattiryhmien avoinna olleiden työpaikkojen hakijamäärien kehitys vuosina 2023-2025 (vakituiset ja määräaikaiset)

(Lähde: Kuntarekry, TalentAdore)

	2023	2024	2025
Sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat	6,3	5,7	14,5
Lähihoitajat	1,9	4,4	14,9
Laboratorio- ja röntgenhoitajat	2,3	2,2	10
Kuntoutus ja terapia (sis. puheterapeutit*)	3,1 0,5*	1,8 0,2*	3,2 1.1*
Lääkärit	1	1,1	0,8
Psykologit	0,2	0,4	0,7
Suun terveydenhuolto	1,4	2,7	3,2
Terveydenhuoltoalan johdon tehtävät	1,9	4,6	5,3
Ylihoitajat ja osastonhoitajat	7,8	10,6	8,0
Sosiaalityö	4,6	2,9	9,5
Sosiaalialan muut tehtävät	8,6	11,2	21,1
Sosiaalialan johdon tehtävät	11,4	15	7,3
Laitos- ja välinehuoltajat	6,3	1,4	2,0
Pelastustoimi	4	6,6	6,6

Ikääntyneiden palveluissa, vammaispalveluissa ja kotisairaaloiminnassa on käytössä Sotender-keikkatyösovellus. Sovelluksen kautta oli varattavissa sairaanhoitajan, lähihoitajan, ohjaajan ja hoiva-avustajan tehtäviä. Vuoden 2025 aikana sovelluksen kautta varattiin 6340 työvuoroa. Vuorojen keskimääräinen varausaste oli 75 %. 31.12.25 Sotenderissa oli 2495 rekisteröitynyttä sijaista.

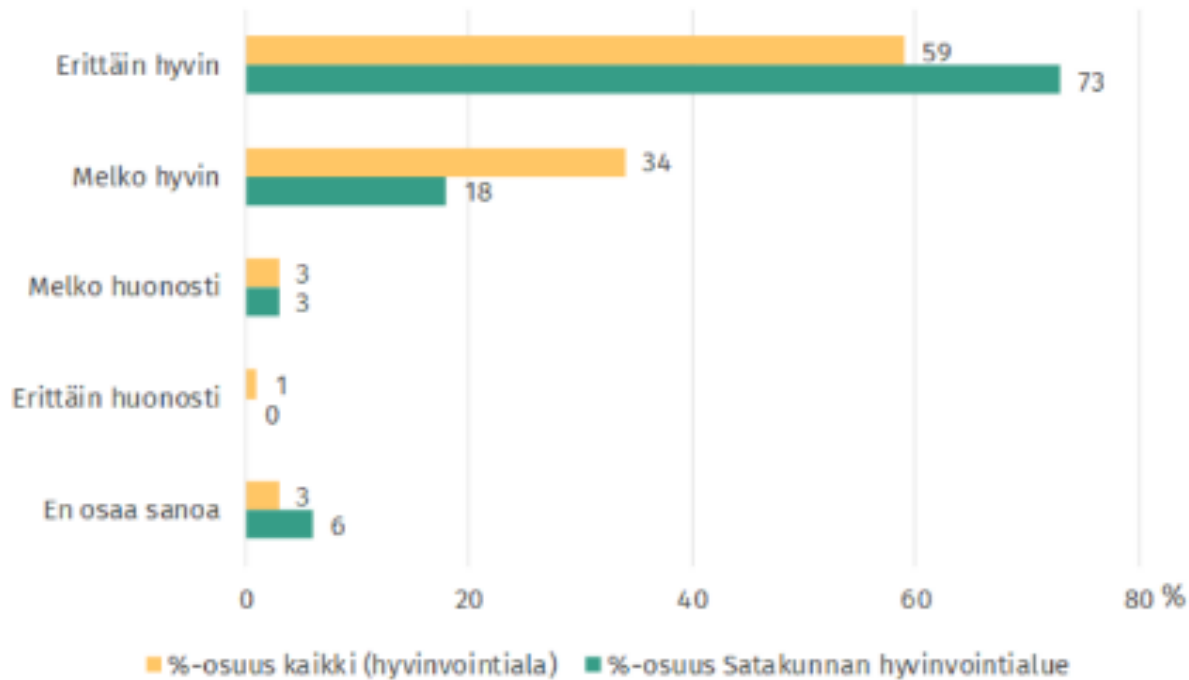
13.3.2026

Työvoiman saanti ei ole merkittävästi parantunut lääkäreiden, psykologien eikä puheterapeuttien osalta. Muiden ammattiryhmien osalta hakijamäärät ovat pääosin kasvaneet.



KT:n* kysely kesätyöntekijöille vuonna 2025

Miten rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan sujui tähän tehtävään



*KT = Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat

13.3.2026

Sata-alueen vastaajia oli 91. Palaute rekrytointiprosessista oli erittäin hyvää. Vastaajista 91 % koki, että rekrytointiprosessi oli sujunut erittäin hyvin tai melko hyvin.





Opiskelijaohjaus

(Lähde: Opiskelijaohjauksen koordinointiin palautuneista opiskelijoiden harjoitteluiden työvuorolistoista (kerätty ohjaajakorvausta sekä valtion harjoittelukorvaushakemusta varten)

Sote AMK	2023	2024	2025
amk-opiskelijoiden jaksot	1 266**	1 551	1 780
kv-opiskelijoiden* osuus	127**	181	304
Satakunnan oppilaitosten opiskelijoiden osuus jaksoista	72 %	74 %	73 %
<i>*sairaanhoidajia ja fysioterapeutteja.</i>			
<i>** alkuvuoden 2023 tiedot puutteelliset</i>			

Toisen asteen opiskelijat	2025
kaikkien ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden harjoittelujaksot	725
kv-opiskelijoiden osuus	90
Satakunnan oppilaitosten opiskelijoiden osuus jaksoista	97 %

Opiskelijoiden harjoittelujaksot ovat kasvaneet. Kasvua oli sote-alan osalta 15 % vuosien 2024-2025 välisenä aikana. Kansainvälisten amk-opiskelijoiden harjoittelujaksojen määrä on kasvanut merkittävästi. Toteutuneista harjoittelujaksoista suurin osa on Satakuntalaisten oppilaitosten opiskelijoiden suorittamia jaksoja.

Opiskelijaohjauksen laatupalautteet

(Opiskelijaohjauksen laatukselyn tulokset vuodelta 2025 (sosiaali- ja terveysalan opiskelijat; ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yliopistot)

mittari	Sata- alue (n=869)	Lasten, nuorten ja perhei- den palvelut (n=45)	Aikuiste n palvelut (n=110)	Ikääntyn eiden palvelut (n=156)	Erityis- ja sairaalap alvelut (n=558)
CLES-mittari (oppimisympäristöt ja ohjaussuhde)	9,07 (9,17)	9,21 (9,52)	9,27 (9,19)	9,14 (9,03)	9,00 (9,17)
Oppiminen harjoittelussa – mittari (osaamistavoitteet)	9,30 (9,42)	9,36 (9,64)	9,36 (9,39)	9,24 (9,38)	9,30 (9,43)

CLES-mittaria käytetään selvittämään, miten opiskelija koki ohjaussuhteen toimivuuden, työyksikön ilmapiirin, ohjaukselliset lähtökohdat sekä osaamistavoitteet. Tulos on kiitettävää.



Työkyky- ja työturvallisuusjohtaminen

13.3.2026



Työkykyjohtamisen mittarit ja tavoitetaso hyvinvointialueella vuosina 2023-2025

(Lähteet: Personec F, Keva ja Power BI 15.2.2026)



Mittari	toteuma 2023	toteuma 2024	toteuma 2025	tavoitetaso
Varhaisen tuen keskustelut	2 479 kpl	3 505 kpl, + 43 %	2 742 kpl -21,2 %	Varhaisen tuen keskustelujen määrä nousee
Korvaavan työn osuus sairauspoissaoloista	2,2%	2,9 %	3,1 %	5%
Työkokeilujen onnistuminen	67%	94%	76,9 % (verrokit 65,5 %)	90% onnistuu
Yli 30 pv sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista	25%	24,5%	26,7 %	Pitkien osuus enintään 33 %
Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti	1,06%	0,67%	0,51 %	Työkyvyttömyyseläkemaksu ei suurene

Varhaisen tuen keskustelujen lukumäärä on laskenut 21,2 %. Syynä on osittain ESS-järjestelmän herätteiden muutos syyskuussa 2025, minkä seurauksena esihenkilöille ei tule enää hälytteitä sähköpostiin tietosuojasyistä. Korvaavan työn osuus sairauspoissaoloista on hieman parantunut. Yli 30 päivää sairaana olleiden %-osuus on kasvussa.

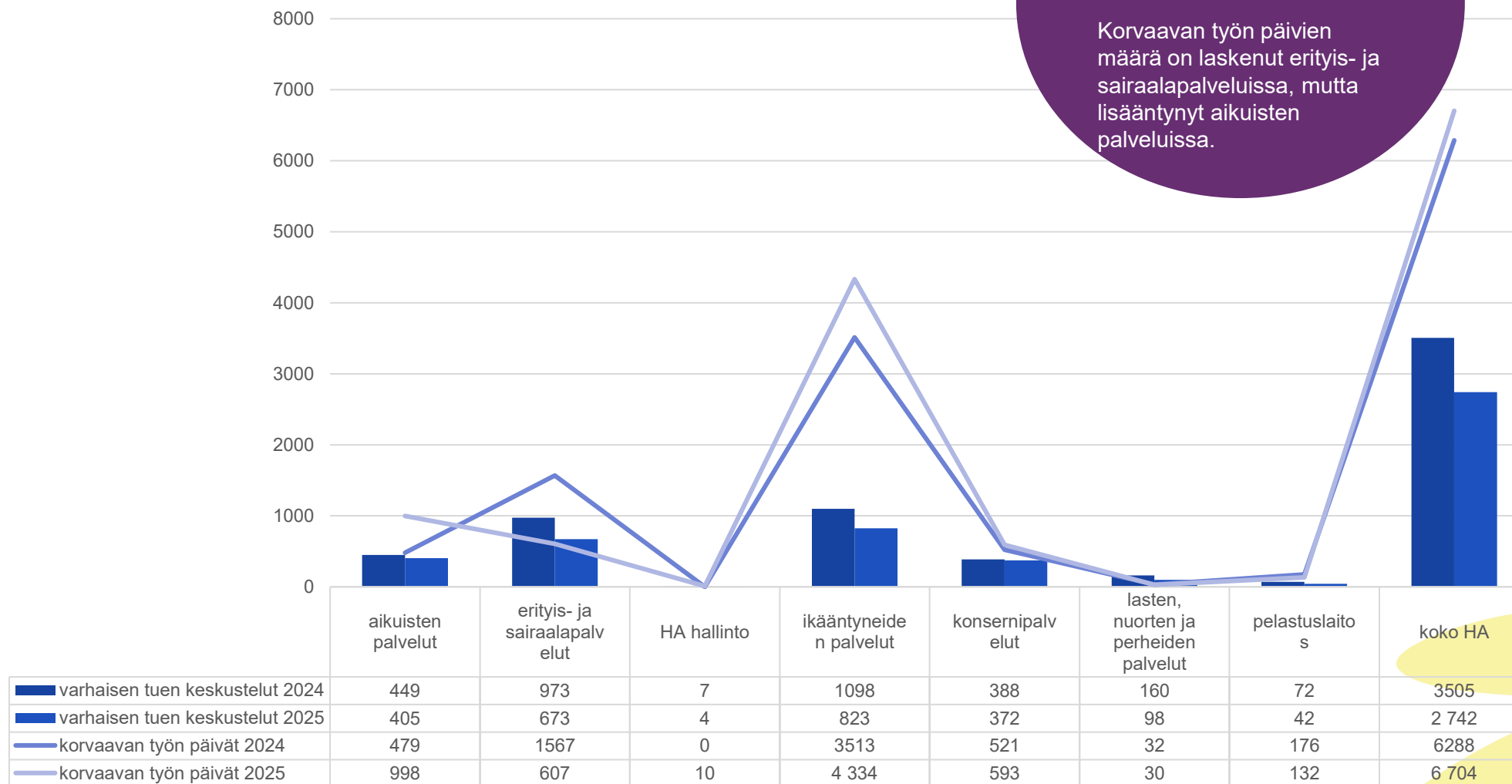
Työkykytoiminta 2024-2025

(Lähde: Personec F ja Power BI 16.2.2026)



Eniten korvaavia päiviä on kertynyt ikääntyneiden toimialueella (suurin henkilöstömäärä).

Korvaavan työn päivien määrä on laskenut erityis- ja sairaalapalveluissa, mutta lisääntynyt aikuisten palveluissa.



Varhaisen tuen keskusteluista ei toistaiseksi saada tilastoa %-osuuksittain (monelleko % on pidetty keskustelu).

Työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2023-2025

(Lähde: Keva Avaintiedot 2.3.2026)



Vuonna 2023:

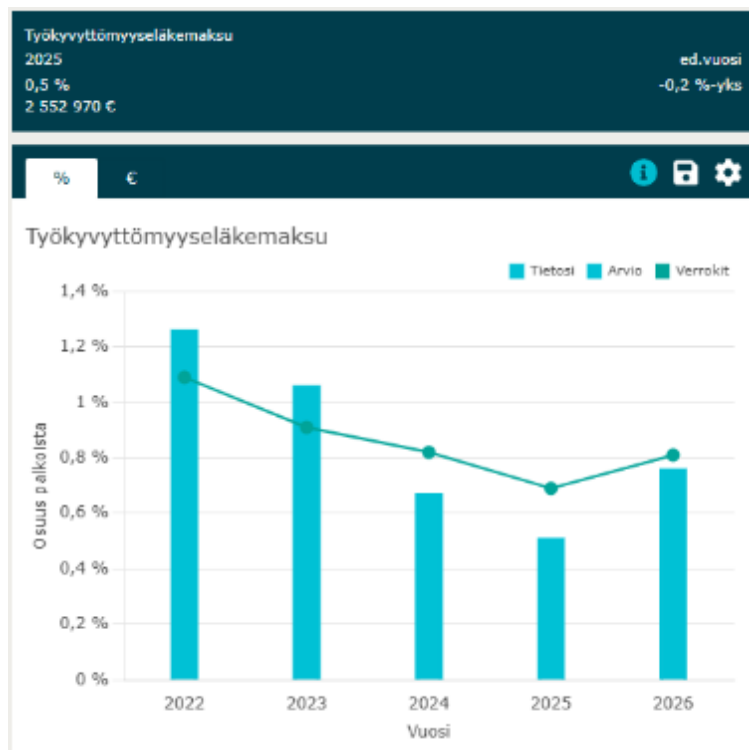
1,06 % palkkasummasta
(verrokit 0,91%)

Vuonna 2024:

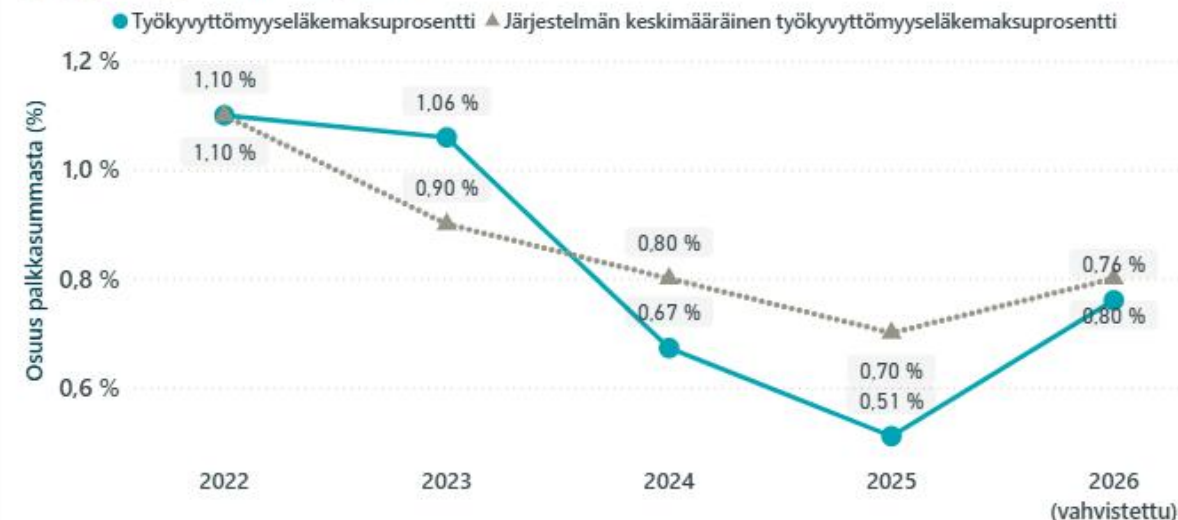
0,67 % palkkasummasta
(verrokit: 0,82%)

Vuonna 2025:

0,51 % palkkasummasta
(verrokit 0,69 %)



Työkyvyttömyyseläkemaksuprosentti

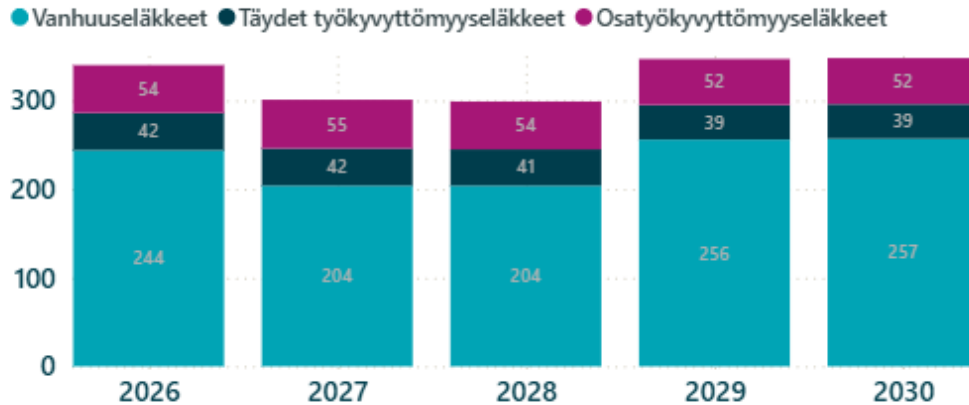


Työkyvyttömyyseläkemaksu laski vuosien 2024-2025 välisenä aikana ollen vuonna 2025 yhteensä 2 552 970 €. Toimivalla työkykyjohtamisella tähän voidaan yhteistyössä vaikuttaa.

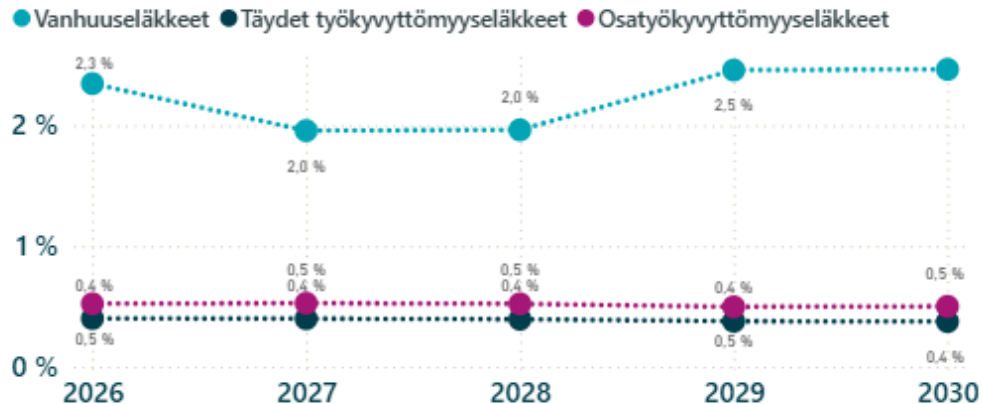
Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2023-2025 lajeittain sekä eläke-ennuste

(Lähde Keva Avaintiedot 9.3.2026)

Eläköityminen vuosittain, henkilöä



Eläköityminen vuosittain, prosenttia vakuutetuista



Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät myös kuntoutustuet
Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät myös osakuntoutustuet

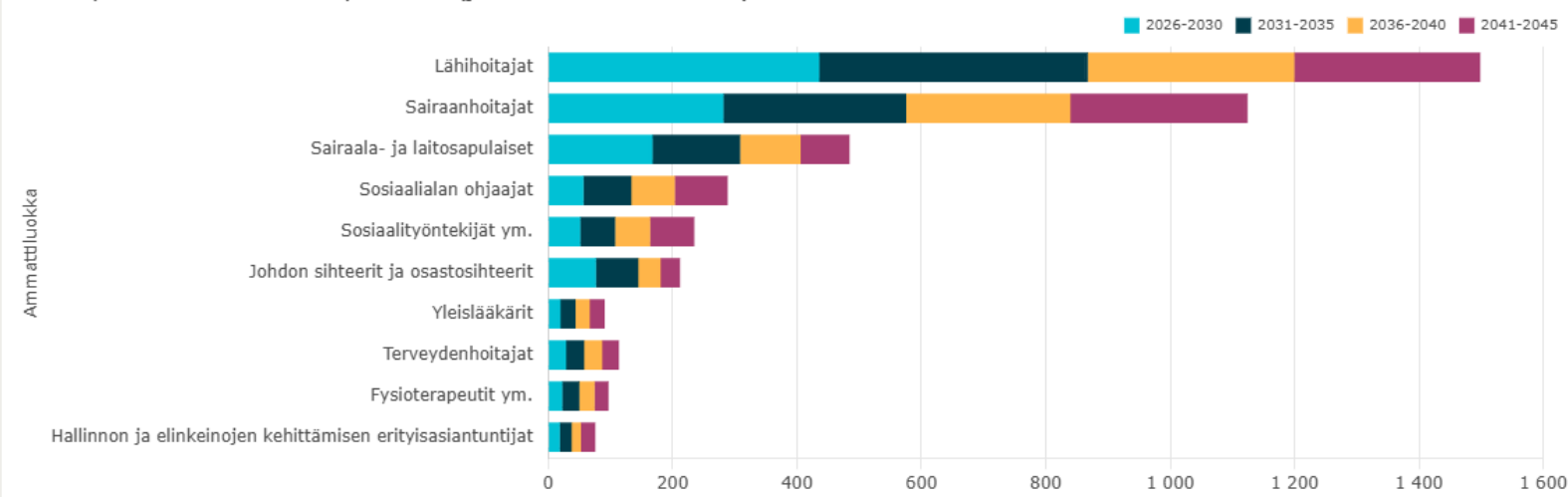
Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2025 159 henkilöä. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeiden lukumäärä kasvoi. Eläke-ennusteen mukaan vuosina 2027-2028 eläkkeelle jäisi noin 20 % vähemmän henkilöstöä kuin sitä ennen sekä sen jälkeen.

Eläkelaji	2023	2024	2025
Osatyökyvyttömyyseläke	55	68	92
Uudet työkyvyttömyyseläkkeet	23	39	47
Vanhuuseläke	170	172	159
Yhteensä	248	279	298

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (viisi ensimmäistä vuotta) – kaikki eläkelajit

(Lähde: Keva Avaintiedot 9.3.2026)

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)



Suurimmassa työkyvyttömyysriskissä ovat edelleen lähihoitajat. Sairaanhoitajien ja laitoshuoltajien eläköitymisennuste on muita ammattiryhmiä suurempi.

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Lähihoitajat	88	76	74	99	98	98	84
Sairaanhoitajat	63	54	50	54	60	68	53
Sairaala- ja laitospulaiset	38	32	31	34	32	31	30
Sosiaalialan ohjaajat	11	9	12	11	13	18	14
Sosiaalityöntekijät ym.	9	9	13	11	9	11	11
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	16	15	14	16	15	15	11

Terveysperusteiset poissaolot ja niiden kustannukset toimialueittain vuosina 2023-2025

(Lähde: PowerBI 16.2.2026)

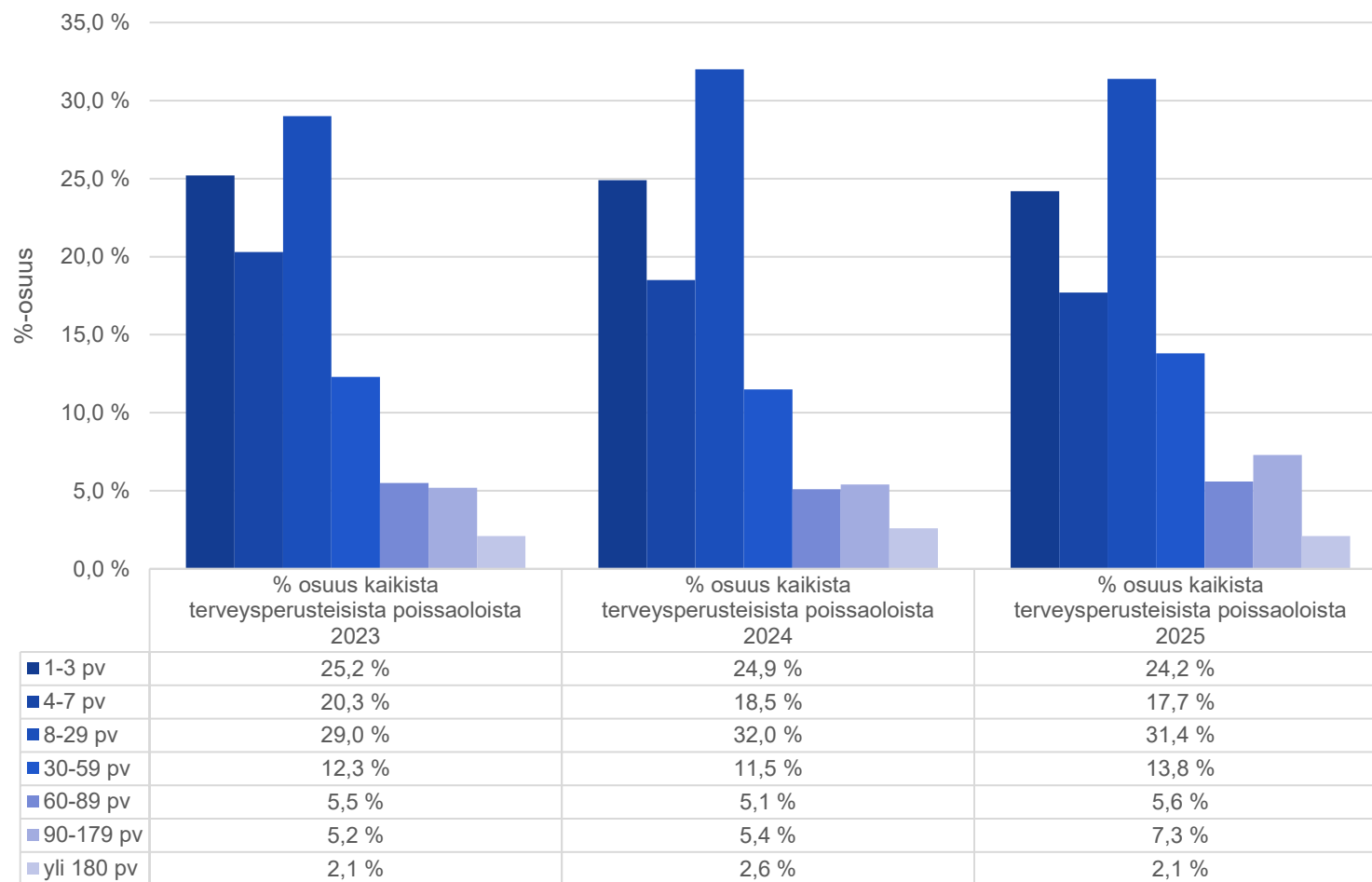


Toimialue	Terveysperusteisten poissaolopäivien lkm 2023	Terveysperusteisten poissaolopäivien lkm 2024	Terveysperusteisten poissaolopäivien lkm 2025	Terveysperusteinen poissaolo-% 2025	Terveysperusteisten poissaolopäivien lkm per htv2/2023	Terveysperusteisten poissaolopäivien lkm per htv2/2024	Terveysperusteisten poissaolopäivien lkm per htv2/2025	Terveysperusteisten poissaolosten kustannukset vuonna 2025 (Keva 100,92 e/tt)
Hyvinvointialueen hallinto	581	864	701	1,81 %	4,5	5,8	4,95	70 744,92 €
Konsernipalvelut	32 166	32 399	30 614	8,16 %	24,2	25,0	23,6	3 089 564,88 €
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	10 920	10 481	9 531	4,55 %	16,0	14,9	13,7	961 868,52 €
Aikuisten palvelut	32 105	32 646	31 341	6,45 %	20,1	20,3	19,4	3 162 933,72 €
Ikäntyneiden palvelut	65 179	68 452	75 553	9,20 %	27,6	28,7	27,8	7 624 808,76 €
Erityis- ja sairaalapalvelut	66 174	65 962	54 347	6,13 %	19,7	19,8	18,8	5 484 699,24 €
Pelastuslaitos	3 885	2 809	3 016	4,97 %	18,1	13,1	14,3	304 374,72 €
yhteensä	211 057	213 628	205 113	7,13 %	21,8	13,1	21,4	20 700 003,96 €

Eniten terveysperusteisia poissaoloja oli ikääntyneiden palveluissa (27,8 pv/htv2) sekä konsernipalveluissa (23,6 pv/htv2). Poissaolopvät ovat vähentyneet kaikilla muilla toimialueilla pl. Ikääntyneiden palvelut ja pelastuslaitos.

Terveysperusteiset poissaolot niiden keston mukaan vuosina 2023-2025

(Lähde: Power BI 15.2.2026)



Yli 30 päivää olevien poissaolojen osuus on hieman kasvussa (28,8 %). Prosentuaalisesti eniten poissaoloja oli 8-29 pv osalta.



Terveysperusteisten poissaolojen suorat kustannukset toimialueittain vuosina 2023-2025

Kevan Sata-alueen laskelma suorista kustannuksista 2023-2025

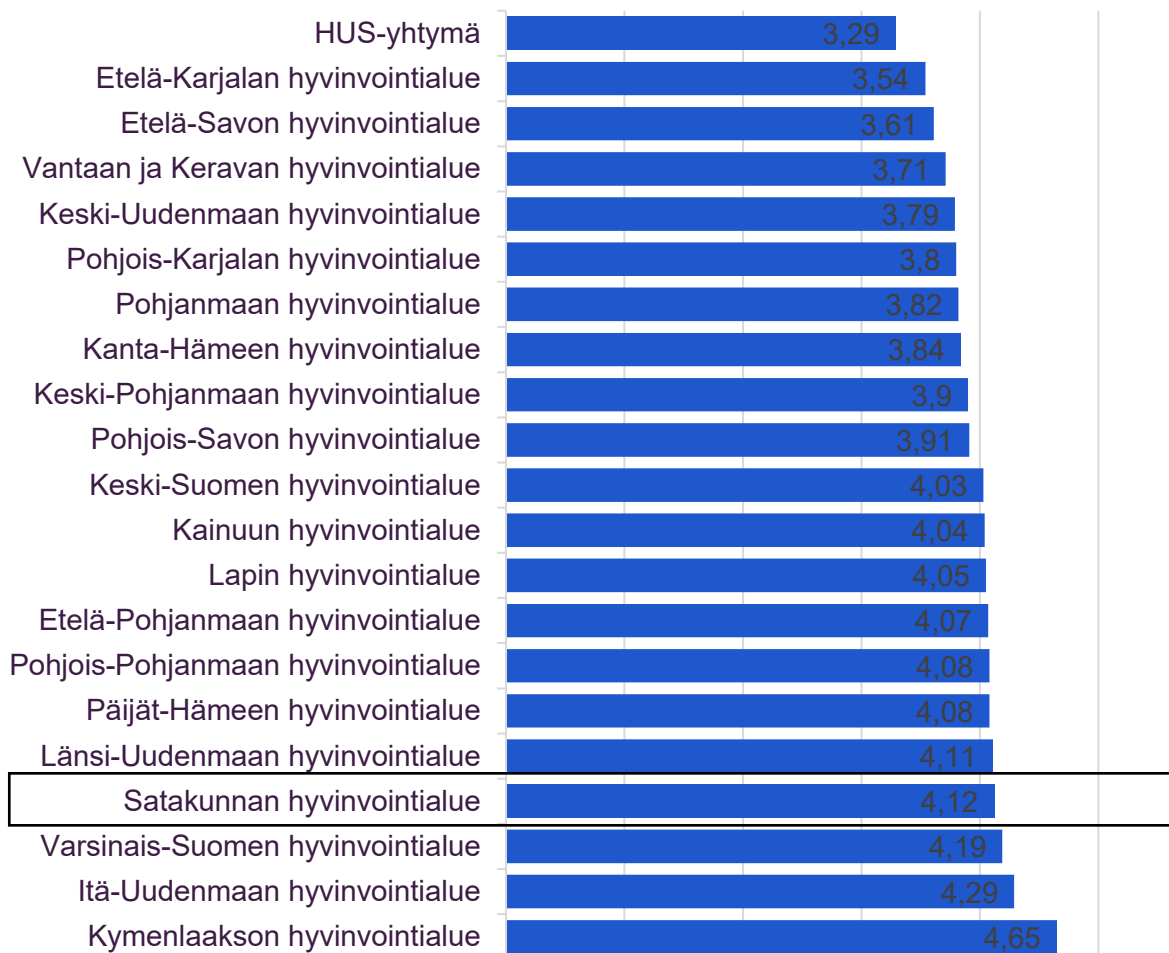
Toimialue	Terveysperusteisten poissaolojen suorat kustannukset vuonna 2023 (Keva/92,88 ka €)	Terveysperusteisten poissaolojen suorat kustannukset vuonna 2024 (Keva/93,49 ka €)	Terveysperusteisten poissaolojen suorat kustannukset vuonna 2025 (Keva/100,92 ka €)	Muutos-% 2024-2025
Hyvinvointialueen hallinto	53 963 €	80 732 €	70 744,92 €	-15,0 %
Konsernipalvelut	2 987 578 €	3 027 362 €	3 089 564,88 €	-2,0 %
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	1 014 249 €	979 344 €	961 868,52 €	-4,1 %
Aikuisten palvelut	2 981 912 €	3 050 442 €	3 162 933,72 €	-0,1 %
Ikäntyneiden palvelut	6 053 825 €	6 396 154 €	7 624 808,76 €	12,8 %
Erityis- ja sairaalapalvelut	6 146 241 €	6 163 489 €	5 484 699,24 €	-14,6 %
Pelastuslaitos	360 838 €	262 472 €	304 374,72 €	10,1 %
yhteensä	19 602 974 €	19 961 400 €	20 700 003,96 €	0,0 %

Sairauspoissaolojen suorat kustannukset ovat lähes 20 milj. € vuodessa. Ikäntyneiden palveluiden alueella kasvua on 932 000 €. Perustasojen yksiköiden siirto ko. alueelle ei yksinään selitä kasvua.

Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset vuonna 2025

(Lähde: Kevan Avaintiedot)

% palkkasummasta 2025



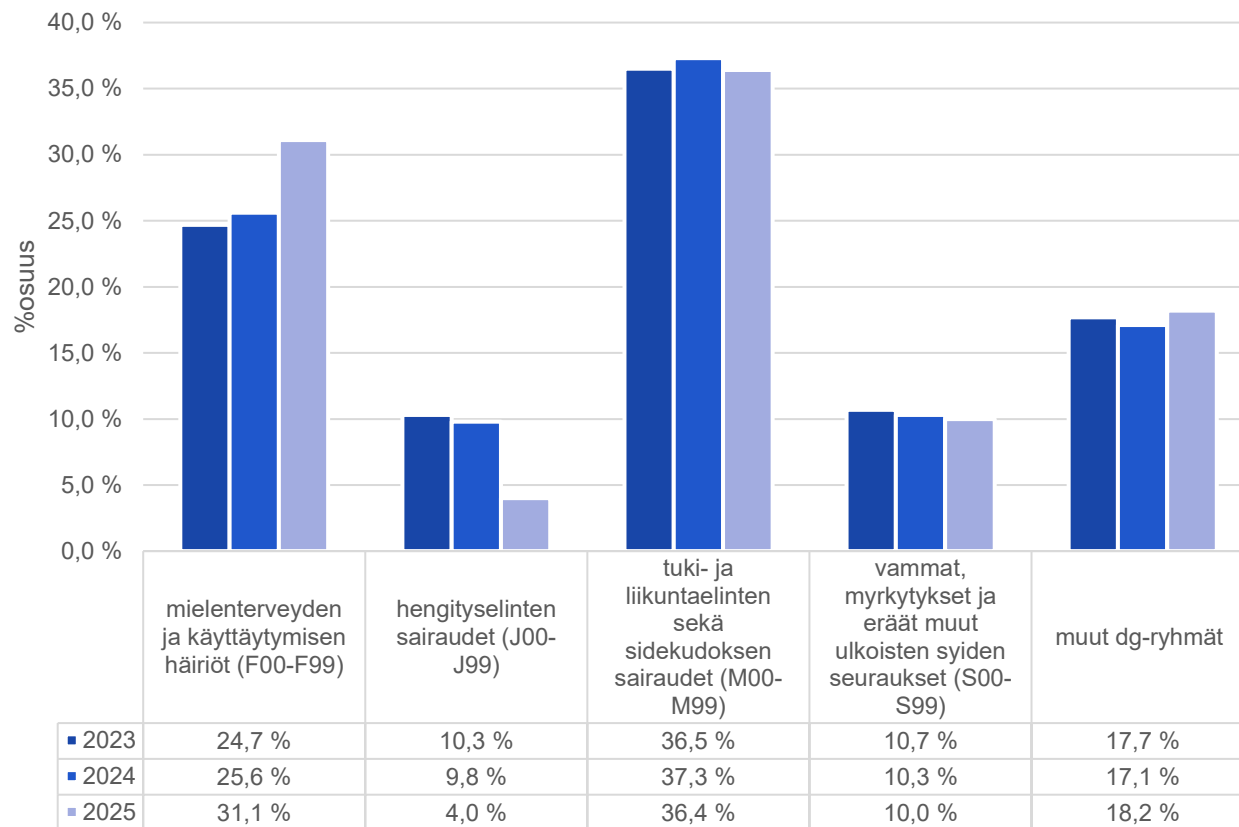
Vuoden 2024 prosentilla (4,27 %) kustannukset olisivat olleet 20,6 milj. €.

Vaihtelu hyvinvointialueiden välillä on 3,54-4,65 % palkkasummasta. Jos Sata-alue olisi ollut parhaan verrokin tasolla, säästöä olisi tullut 2,8 milj. €. Jos Sata-alue olisi ollut huonoimman verrokin tasolla, olisi lisäkustannuksia tullut n. 2,6 milj. €.

Työterveyshuollossa kirjoitettujen* terveysperusteisten poissaolojen dg-jakauma vuosina 2023-2025



(Lähde: Länsirannikon työterveys Oy)



Hengityselinten %-osuus on laskenut, koska flunssia ei ole vuonna 2025 hoidettu TTH:n kautta (esihenkilön lupa).
Tämän vuoksi mielenterveys- ja muiden dg-ryhmien %-osuus on suurempi kuin vuonna 2024.

Mitä kuuluu –tulokset 2025 toimialueittain



Aihealue	Mittari	Satakunnan hyvinvointialue 2025	AIKUISET	PALVELUJ EN	HYVINVOINTIALUEEN HALLINTO	IKÄÄNTY NEET	NIPALVEL UT	LANUPE	PELASTUS LAITOS
Työ	Panostaa työhönsä	82,4	81,6	82,1	92	85	77,6	89,3	60,9
Työ	Työ on palkitsevaa	26,1	25,2	28,7	34	23,5	27	23,7	23,8
Työ	Saa työstä vastinetta tunnustuksena ja arvostuksena	19,4	19,7	20,9	26,5	17	22,3	15	17,5
Työ	Kokee työstressiä: paljon panostusta, vähän palkitsevuutta	18,2	19,7	14,9	14,3	21	16,2	25,5	8
Työ	Kokee työpaineita	34,3	34,7	28,7	26,7	40,8	30,7	44,2	21
Työ	Paljon sananvaltaa töihinsä	39,1	44,8	35,4	75,2	31,2	39,4	52,5	39,9
Työ	Kokee työstressiä: paljon työpaineita, vähän sananvaltaa	17,9	17,7	17,9	5,3	23,3	15,8	11,8	10,9
Työ	Palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta	43	39,4	46	58	37,8	44,4	40,1	75,4
Työ	Kokee muutokset työssä myönteisiksi	13,9	14,6	13,6	32,1	11,8	17,5	10,1	12,3
Työ	Ei vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin töissä	57,3	47,9	56,2	34,5	68,8	50,1	61,3	64,2
Työyhteisö	Työyhteisön yhteistyö on toimivaa	64,6	63,5	68,2	66,1	62,4	60,2	68,7	59,8
Työyhteisö	Jokainen tuntee tulevaisuutta ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	54,2	52,4	55,5	63,4	51,2	52,7	61,5	55,8
Työyhteisö	Pidämme toisemme ajan tasalla työasioista	72,8	70,5	77,3	68,8	71,9	67,2	76,7	68,8
Työyhteisö	Asenteemme on: "toimimme yhdessä"	60,7	61	65,8	63,4	57	55,5	62,1	58
Työyhteisö	Tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä	70,5	70	74,4	68,8	69,5	65,3	74,3	56,5
Työyhteisö	Työyhteisö on innovatiivinen	37,2	41,8	37,3	52,7	33,4	36,5	37,2	32,9
Työyhteisö	Työyhteisö tukee esihenkilötyötä	60,8	58,9	58,7	68,4	61,6	60,9	66,3	64,6
Työyhteisö	Kielteisiä tunteita käsitellään työyhteisössä säännöllisesti	33	34,6	32,3	39,3	32,7	27,1	40,9	31,2
Työyhteisö	Kokee vaikeaksi vaikuttaa työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin	52,9	49,1	56,6	38,1	56,5	45,6	55,8	46,4
Työyhteisö	Kokee vaikeaksi keskustella työyhteisössä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä.	37,6	36	38,6	35,4	40,1	34,7	37,9	30,4
Johtaminen	Lähiesihenkilön toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi	71,1	68,1	71,5	73,2	71,1	69,2	77	75
Johtaminen	Päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi	29	29,2	26,9	35,6	31,8	35,6	16,9	26,4
Johtaminen	Päätökset ovat johdonmukaisia (kaikilla samat säännöt)	34,7	35,2	33,1	41,6	37,2	39,9	23,9	29,9
Johtaminen	Suosittelisi työnantajaa ystävälleen	16,5	14,5	17,1	12,4	18,2	19,6	9,3	18,8
Työterveys	Työkyky on alentunut	37,3	38,5	34,6	-	40,5	35,3	41,2	-
Työterveys	Työkyky on huono	10,8	11,2	8,7	-	14,1	11,6	8,5	-
Työterveys	Käyttää ansiotyötehtäviin viikoittain vähintään 50 tuntia työaikaa	2,6	2,6	2,1	-	2,3	1,6	1,5	-

Tulokset ovat parantuneet vuosien 2023-2025 välillä.

Työterveyshuollon toimintakulut vuosina 2023-2025

(Lähde: Länsirannikon työterveys Oy)

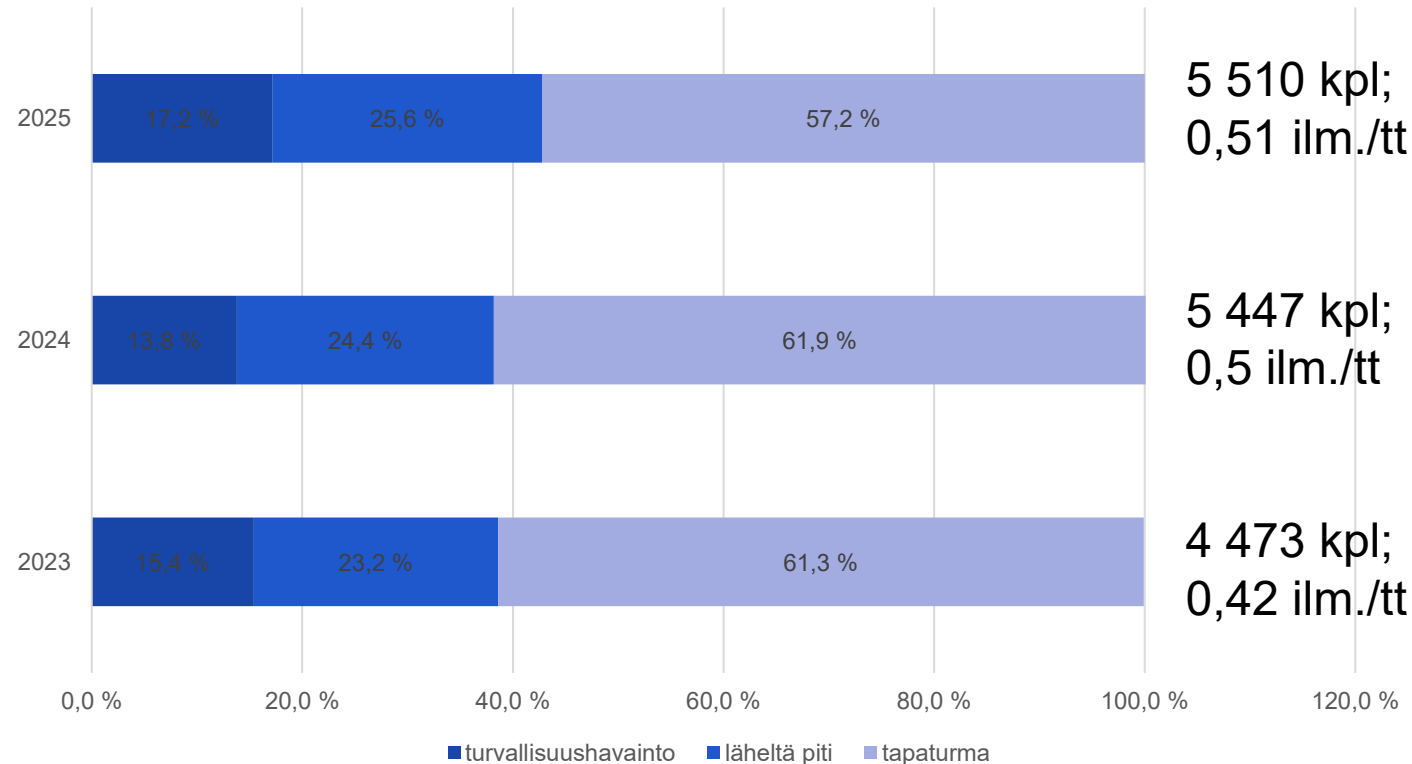
Toimintakulut		2023		2024		2025	
Työterveyspalveluiden toimintakulut, kaikki yhteensä (sis. 0-luokan)		6 684 083 €		7 991 968 €		5 740 942 €	
Kela korvausten perusteena olleet toimintakulut		5 792 175 €		7 268 733 €		5 319 032 €	
Kustannusten jakautuminen korvausluokkiin (summat; %)	Kela I	3 561 173 €	52,3 %	4 785 998 €	60 %	3 671 708 €	64 %
	Kela II	2 231 002 €	38,3 %	2 482 734 €	31 %	1 647 324 €	29 %
	Kela 0	891 908 €	9,4 %	723 235 €	9 %	421 910 €	7 %
	yhteensä	6 684 083 €		7 991 968 €		5 740 942 €	
Kela korvausten perusteena olleet toimintakulut (€) työntekijää kohden	Kela I	326 €/työntekijä		455 €/työntekijä		345 €/työntekijä	
	Kela II	241 €/työntekijä		238 €/työntekijä		155 €/työntekijä	
	yhteensä	567 €/työntekijä/vuosi		693 €/työntekijä/vuosi		500 €/työntekijä/vuosi	

Suurin kustannusten laskuun vaikuttava tekijä oli LRTT:n omatuotannon laajentuminen elokuussa 2025. Vuonna 2024 lukien palveluja rajattiin säästösyistä. Korvausluokka I:n %-osuus on kasvanut, koska esihenkilön luvalla voi olla pois työstä enint. 9 vrk.



HaiPro-työturvallisuusilmoitusten suhdeluku vuosina 2023-2025

(Lähde: HaiPro/Awanic Oy)

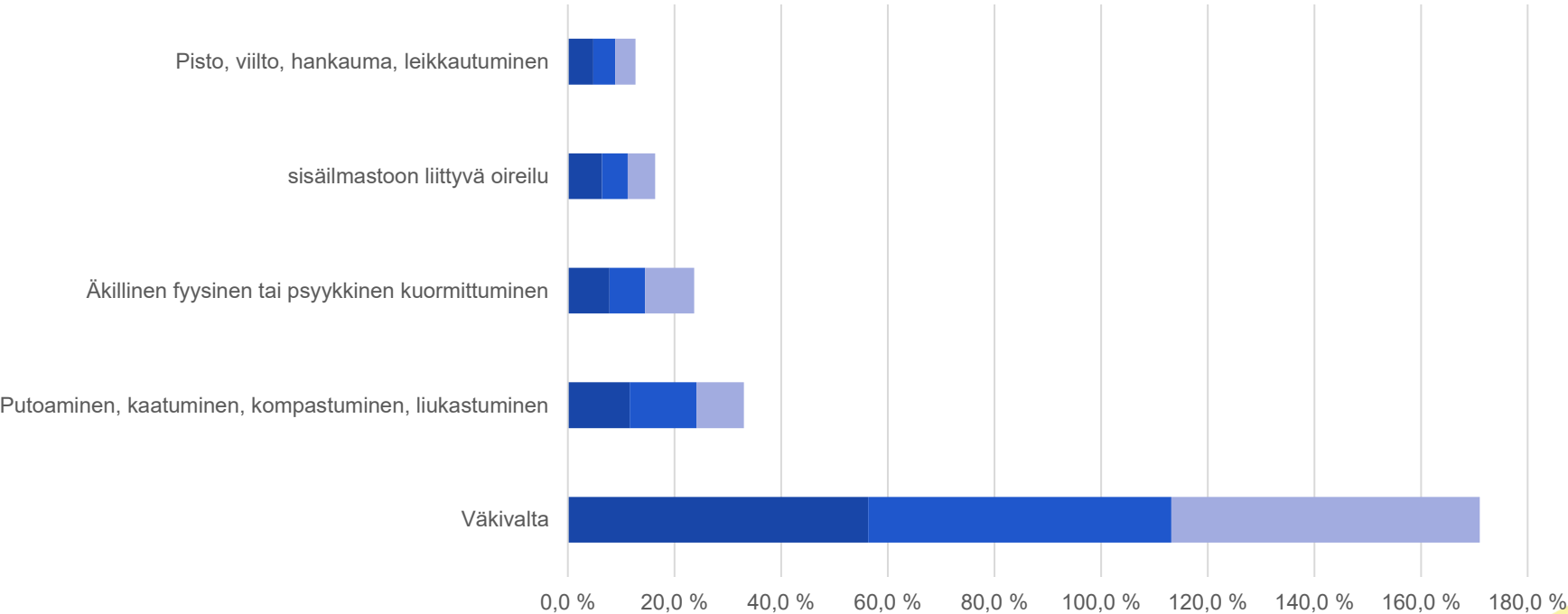


Turvallisuushavaintojen ja läheltä piti – tilanteiden %-osuus jäi alle tavoitetason (yht. 42,8 %), mutta suunta on oikea. Ilmoituksia tehtiin 0,51 kpl työntekijää kohti vuodessa.

Tavoitteena on, että turvallisuushavaintojen ja läheltä piti –tilanteiden %-osuus on väh. 50 % kaikista ilmoituksista.

HaiPro-työturvallisuusilmoitusten TOP5 vaaratyypit vuosina 2023-2025

(Lähde: HaiPro/Awanic Oy)

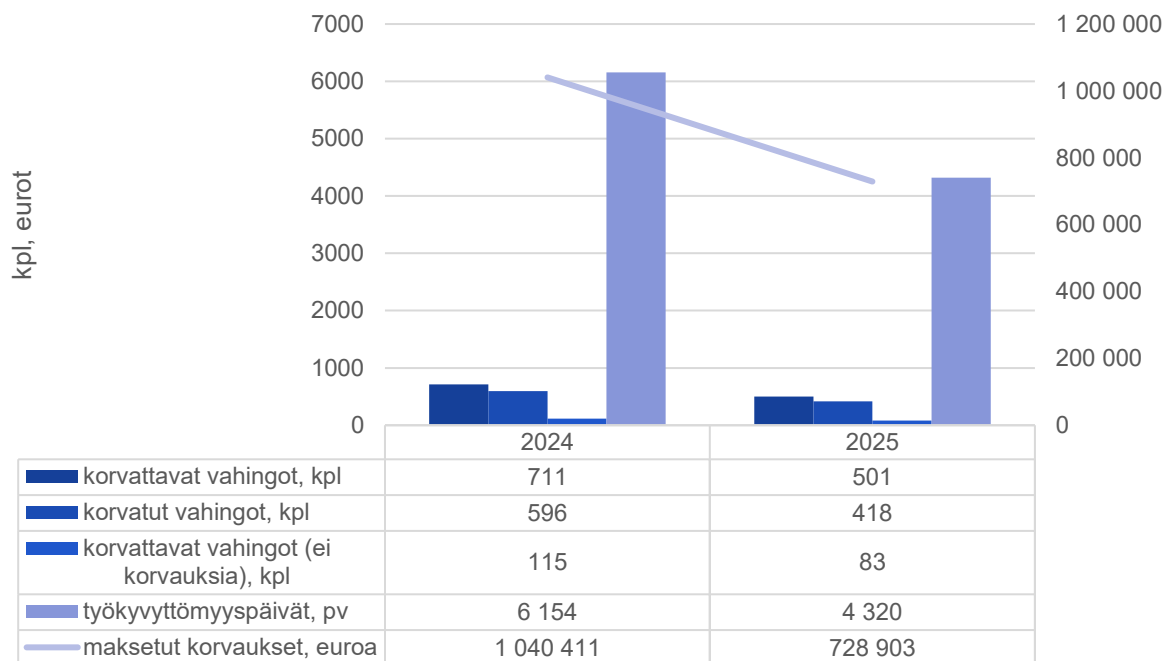


Eniten turvallisuu tapahtumia ilmeni väkivaltatilanteissa (57,8 % kaikista tapahtumista). Liukastumisen ja kaatumisten osuus laski (8,9 %), mutta äkillisten fyysisten tai psyykkisten kuormitustekijöiden osuus nousi (9,2 %). Pistotapaturmien osuus laski (3,8 %).

	Väkivalta	Putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen	Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	sisäilmastoon liittyvä oireilu	Pisto, viilto, hankauma, leikkautuminen
2023	56,3 %	11,6 %	7,8 %	6,4 %	4,8 %
2024	56,9 %	12,5 %	6,7 %	4,8 %	4,1 %
2025	57,8 %	8,9 %	9,2 %	5,2 %	3,8 %

Työtapaturmat vuonna 2025

(Lähde: LähiTapiola)



Tapaturmataajuus (työtapaturmien lkm suhteutettuna miljoona tehtyä työtuntia kohti) kaikki korvaukseen johtaneet

2024: 43,58

2025: **30,82**

Vahinkojen lukumäärä ja poissaolopvät vähenivät vuonna 2025. Tapaturmataajuus laski alle sote-alan valtakunnan tason (v. 2024 yht. 37,52). Kaikkien toimialojen taajuus oli vuonna 2024 yht. 25,11.

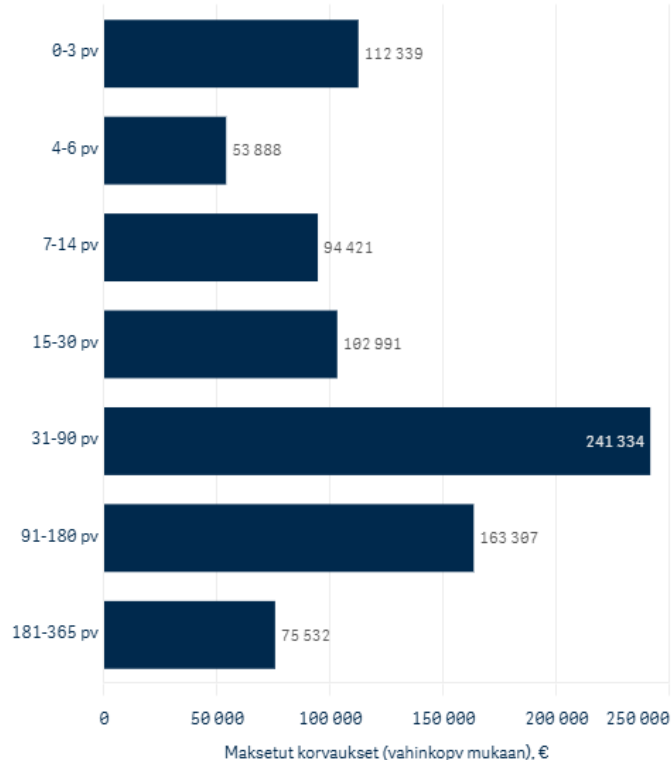
Työtapaturmat vuonna 2025

(Lähde: LähiTapiola)

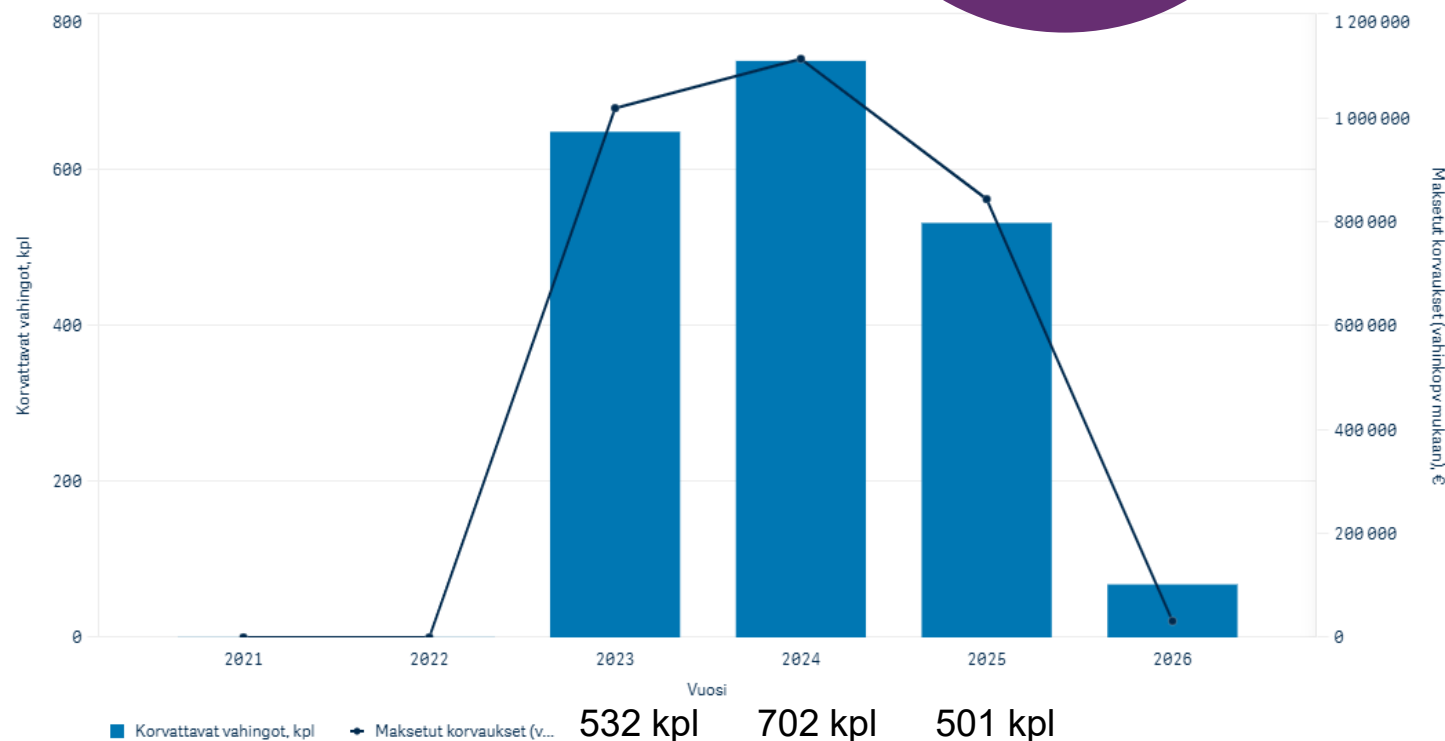


Tapaturmien lkm
väheni 28,7 %.
Työpaikkatapaturmien
lkm väheni 21 %.
Maksettujen
korvausten summa
väheni 30 %.

Maksetut korvaukset työkyvyttömyyden keston mukaan 2025



Korvattavat vahingot työkyvyttömyyden keston mukaan



532 kpl 702 kpl 501 kpl
kaikki tapaturmat
376 kpl 495 kpl 390 kpl
työpaikkatapaturmat