

Onnistumme toisillemme luottaen

Oma Hämeen Henkilöstökertomus 2024

Juhlitaan onnistumisia



Sisällysluettelo

Osaajat
oikeilla
paikoilla

Askeleita
palvelus-
suhteessa

Tulevaisuus
tehdään
yhdessä

Hyvinvoiva
ja osaava
työyhteisö
rakentuu
yhdessä

Vauhdikasta
viestintää

Tunnuslukuja

Henkilöstökertomuksen sisältö

Tulevaisuus tehdään yhdessä 3

- Yhteistoiminta **4**
- Osallisuus **5**
- Yhdenvertaisuus **9**
- Henkilöstöpalvelut toimialojen tukena **12**
- Järjestelmä uudistus **14**
- Yhtiöittäminen **15**

Askeleita palvelussuhteessa 16

- Henkilöstövoimavarat **17**
- Työvoimakustannukset **18**
- Palkkaharmonisointi **28**
- Paikallinen sopiminen **30**
- Henkilöstöetuudet **31**

Hyvinvoiva ja osaava työyhteisö rakentuu yhdessä 32

- Osaamisen johtamista ja kehittämistä ohjaavat strategia ja arvot **33**
- Muutoksen johtaminen lähijohtajavalmennuksen kautta **40**
- Työhyvinvointikyselystä toimenpiteisiin **48**
- Työkykyisten työpäivien lisääminen **53**
- Työsuojelun yhteistoiminta **58**

Osaajat oikeilla paikoilla 67

- Rekrytoinneissa onnistuminen **68**
- Henkilöstön vaihtuvuus **69**
- Monimuotoinen rekrytointi **72**
- Monimuotoinen työyhteisö **73**
- Varahenkilöstön vahvistaminen **74**
- Resurssihallinnan yksikkö aloitti toimintansa **75**

Vauhdikasta viestintää 76

- Osallistavaa viestintää **77**
- Yhteisöllisyyttä **78**
- Lähijohtajaviestinnän kehittäminen **79**
- Yhteistoimintaneuvotteluiden viestintä **80**
- Oma Hämeen Helmi **81**

Tunnuslukuja 82

- Henkilöstömäärä ja henkilötyövuosi **83**
- Henkilöstön ikärakenne **87**
- Työajan jakautuminen ja poissaolot **88**
- Terveysperusteiset poissaolot **89**
- Työterveyshuollon kustannukset **92**
- Eldköityminen **93**

Tulevaisuus tehdään yhdessä

Vuosi 2024 on takana. Henkilöstökertomus kuvaa olennaisempia tunnuslukuja, tietoja ja tapahtumia Oma Hämeen henkilöstöstä kuluneilta vuodelta.

Vuosi 2024 on ollut täynnä haasteita, mutta ennen kaikkea se on ollut osoitus yhteisestä voimastamme. Jokainen meistä on ollut mukana rakentamassa Oma Hämeen menestystä. Haluan kiittää Sinua sydämellisesti sitkeydestä ja yhteistyöstä. Mutta haluan kiittää myös rohkeudesta kohdata ja sietää epävarmuutta näissä toimintaympäristöä koskevissa muutoksissa, joita olemme kuluneen toimintavuoden aikana kohdanneet.

Samalla kun pysähdymme kiittämään toinen toisiamme onnistumisista, käänämme katseemme jo kohti tulevaa. Tulevaisuuden johtaminen Oma Hämeessä rakentuu luottamukselle, psykologiselle turvallisuudelle ja aidoille kohtaamisille. Uskomme, että parhaat tulokset syntyvät silloin, kun jokainen voi olla oma itsensä ja tuntee tulevansa kuulluksi ja arvostetuksi.

Tulevaisuudessa haluamme vahvistaa Oma Hämeen johtamista entistä inhimillisempään ja osallistavampaan suuntaan. Se tarkoittaa kuuntelemista, yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja yhteisen suunnan löytämistä. Jokaisella on merkityksellinen rooli tässä kokonaisuudessa.

Oma Hämeen arvoista yhdenvertaisuus ja rohkeus ohjaavat meitä myös tulevina vuosina. Rakennamme yhdessä sellaista Oma Hämettä, jossa jokainen voi turvallisesti tuoda esiin näkemyksensä ja kokea olevansa osa yhteistä matkaa.

Yhdessä voimme rakentaa tulevaisuuden, jossa niin ihmiset kuin Oma Häme organisaationa voivat kasvaa ja menestyä. Kiitos että olet mukana tällä yhteisellä ja innostavalla matkalla kohti tulevaa.

Oma Hämeen henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen

Yhteistoiminta

Osallisuus

Yhdenvertaisuus

Henkilöstöpalvelut
toimialojen
tukena

Järjestelmä-
uudistus

Yhtiöittäminen

Yhteistoiminta

Yhteistoiminta on kaikki arjen työssä tapahtuva välitön yhteistyö sekä vuorovaikutus lähijohtajan ja työntekijöiden kanssa. Tästä käytetään myös käsitettä välitön yhteistoiminta. Onnistunut yhteistoiminta edellyttää sekä työnantajan että työntekijöiden aktiivista osallistumista ja mahdollisuuksien luomista osallisuudelle. Työntävistä rippumatta jokaisella Oma Hämeen työntekijällä ja työyhteisön jäsenellä on oikeus ja velvollisuus osallistua omien töiden, työpaikan toiminnan ja työyhteisön kehittämiseen. Samalla kehitetään parempaa työntekijäkokemusta, joka on yksi onnistumisemme kulmakivistä.

Välittömän yhteistyön lisäksi yhteistoimintaan kuuluu myös edustuksellinen taso, jossa henkilöstön edustajat ovat mukana. Tämä toteutuu esimerkiksi siten, että toimialakohtaisissa johtoryhmissä on mukana henkilöstöedustaja. Lisäksi Oma Hämeen työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta kokoontuvat säännöllisesti kerran kuukaudessa, ja niiden kokoonpanossa on sekä henkilöstön että työnantajan edustajia.

Jokaisella toimialalla on myös oma yhteistyöryhmä, joka keskittyy kyseisen toimialan henkilöstö- ja muutosasioihin, erityisesti niiden käsittelyyn ja avoimeen keskusteluun. Toimialakohtaiset yhteistyöryhmät ovat vetovastuussa henkilöstöä koskevien asioiden käytännön operatiivisesta suunnittelusta ja toteutuksesta omalla toimialueellaan. Yhteistyöryhmät kokoontuvat noin kuukausittain ja niiden kokoonpano muodostuu organisaation eri tason työnantajan edustajista, asiantuntijoista ja henkilöstöedustajista.

Koko organisaation tasolla toimivassa Oma Hämeen yhteistyötoimikunnassa käsitellään hyvinvointialuetta koskevia merkittäviä ja laajakantoisia asioita. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii hyvinvointialuejohtaja. Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat lisäksi toimialajohtajat, henkilöstöjohtaja, muut HR:n osallistajat sekä päälähtöamismiehet. Oma Hämeen työntekijällä on mahdollisuus tutustua yhteistyötoimikunnassa käsitelyihin aiheisiin intranetissä. Yhteistyötoimikunnalla on omat sivut, joista löytyy tietoa yhteistyötoimikunnan toiminnasta, kokousaikataulut sekä pöytäkirjat. Näiden lisäksi intranetin uutisissa on juttusarja, jossa henkilöstölle kerrotaan toimikunnassa käsitellyistä aiheista.

Vuonna 2024 Oma Hämeen yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin muun muassa seuraavia aiheita: Oma Hämeen palveluverkkosuunnitelma, hyvinvointialuetasoisien varahenkilöstön keskittäminen henkilöstöpalveluiden rekrytoiminnin ja resurssihallinnan vastuualueelle, Kanta-Hämeen hyvinvointialueen palkkaharmonisointisuunnitelma, Oma Hämeen osavuositarkaus, työterveyden toimenpiteitä, jolla tuettiin työntekijöitä ja työyhteisöjä tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen, turvallisuusselvitysten laadinta, käyttölokien seuranta- ja valvontasuunnitelma sekä vuoden 2023 hyvinvointialueen tilinpäätös sekä konsernitilinpäätös.

Vuonna 2024 Oma Hämeen henkilöstöpalveluiden johtotimi tapasi päälähtöamismiehiä ajankohtaisten asioiden tiimilta säännöllisesti kuukausittain. Paikallista neuvottelutoimintaa harjoitettiin eri teemoista viikosta vuoden aikana. Painopisteinä olivat paikallisten sopimusten päivittäminen, valtakunnallisten virko- ja työehtosopimusten mukaiset palkkauksen paikalliset järjestelyeräneuvottelut, palkkausjärjestelmien kehittäminen sekä toiminnallisiin muutoksiin liittyvät asiat. Lisäksi yhteyttä pidettiin säännöllisesti ja käytiin välitöntä neuvottelutoimintaa arjen ajankohtaisissa asioissa.

Vuoden 2024 kevätkaudella käytiin laajat tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut hyvinvointialueen vaikean talustilanteen takia. Neuvotteluilla tavoiteltiin noin 6 miljoonan euron vuosittaista säästöä ja niiden piirissä oli reilut 1 000 henkilöä. Neuvottelut koskivat johto-, hallinto-, huolto- ja muissa tukipalvelutehtävissä työskenteleviä vakituissa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Neuvotteluja käytiin seitsemän viikon ajan työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen kesken yhdeksän kappaletta. Neuvottelut sujuivat hyvässä ja valtaosa käsitellyistä asioista hyväksyttiin yksimielisesti.

Yhteistoiminnallisen menettelyn piirissä ovat myös yksilötason kuulemiset työnjohdollisen puuttumisen tilanteissa. Oma Hämeellä on laadittuna lähijohtajille toimintamallit ja –prosessit sekä asiakirjamallit tilanteiden käsittelyyn, joista keskeisimpänä on toimintaohje seuraamuksista työn ja virkavelvollisuuksien laiminlyönneistä.

Osallisuus

Henkilöstömme vaikutusmahdollisuuksia vahvistetaan monin eri keinoin, jotka edistävät vuorovaikutusta ja luottamusta. Keinoja ovat muun muassa avoin, oikea-aikainen ja läpinäkyvä viestintä, henkilöstön keskustelupalsta (Viva Engage), erilaiset teemakohtaiset henkilöstökyselyt, henkilöstökilpailut sekä juttusarjat, jossa henkilöstö ja henkilöstön osallisuus on pääroolissa. Vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen eri menetelmin on yksi kuluvan strategiakauden painopisteistä koko organisaatiotamme koskien.

Esimerkkejä henkilöstön osallistamisesta vuonna 2024

Avoin keskustelukanava intrassa palveluverkko-muutoksista.

Kehitysideoiden keräämiseen osallistettiin pilotoimalla "Ideakirstu" intrassa.

Henkilöstökysely hälytysrahakorvauksen uudelleen neuvotteluun liittyen.

Erätaukokeskustelut palveluverkko-muutoksista ja lähipalvelukonseptista useammalla paikkakunnalla sekä henkilöstöpäivillä.

Työhyvinvointia tukevaa osallisuutta ylläpidettiin intrassa järjestetyillä kilpailuilla ja esimerkiksi henkilöstön joulukalenterilla.

Henkilöstökysely työvuoro-suunnittelusta.

Avoin keskustelukanava intrassa tukipalveluyhtiön perustamisesta.

Tieto-osallisuutta lisättiin tuottamalla "Muutospodi" jaksoja, jotka esittelivät uusia toimintamalleja eri toimialoilla.

Henkilöstö-
päivät

Muutospodi

Henkilöstöpäivät

Vuonna 2024 järjestettiin toista kertaa Oma Hämeen henkilöstöpäivät. Tapahtuma pidettiin 15.–16. toukokuuta Hämeenlinnan Verkatehtaalla. Molemmat päivät olivat sisällöltään samanlaisia, ja osallistujille tarjottiin yhteiskuljetukset Forssasta ja Riihimäeltä. Henkilöstöpäiviin osallistui yhteensä 1 400 organisaatiomme ammattilaista.

Tapahtuman teemat keskittyivät hyvinvointialueemme tulevaisuuteen ja toimintaympäristön kehitykseen. Hyvinvointialuejohtaja Olli Naukkarinen sekä muut asiantuntijat pitivät puheenvuoroja ajankohtaisista aiheista. Päivien tavoitteena oli tarjota henkilöstölle mahdollisuus verkostoitua ja saada ajankohtaista tietoa hyvinvointialueemme toiminnasta.

Ohjelma oli monipuolinen ja sisälsi luentoja, työpajoja ja keskusteluja, jotka suunniteltiin henkilöstön toiveiden pohjalta.

Henkilöstöpäivillä palkittiin henkilöstöä

Henkilöstöpäivillä palkittiin Oma Hämeen Helmiä. Oma Hämeen Helmi on konsepti, jossa työntekijät voivat nimetä ja kiittää kollegoitaan. Palkittavien joukkoon kuului Jarmo Pelto, joka toimii pelastuslaitoksen lähettinä. Kollegat mainitsevat Jarmosta muun muassa näin: ”Jarmo tekee työnsä pyyteettömästi ja on aina valmis auttamaan. Hänellä ei hymy hyydy tiukassakaan paikassa!”

Myös timanttriyksiköitä ja -työntekijöitä palkittiin työhyvinvointikyselyn pohjalta kehitettyjen toimenpiteiden ansiosta. Tunnustuksen sai esimerkiksi Hämeenlinnan Perheoikeudellinen yksikkö, jonka henkilöstö päätti toimenpiteellään tukea työssä jaksamista ennakoimalla henkistä kuormitusta ja vahvistamalla sen hallintaa. Suunnitelmana oli löytää työn kuormitusta seuraava mittari. Kuormituksen noustessa, ratkaisu asiaan pohditaan yksikössä yhteisöllisesti.



Tunnelmia

Tunnelmia henkilöstöpäiviltä












Muutospodi

Keväällä 2024 henkilöstöllemme tuotettiin podcast-jaksoja, jotka esittelevät uusia toimintamalleja eri toimialoilla. Podcastien tarkoituksena oli tiedottaa innovatiivisista muutoksista ja varmistaa, että kaikki ovat ajan tasalla muutoksista. Jokaisessa muutospodin jaksossa ovat työntekijämme jakavat kokemuksiaan ja oivalluksiaan omalta alaltaan.

Työntekijät pureutuvat jaksoissa esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä muutoksia on jo tehty?
- Mitä hyötyjä muutoksista on saatu asiakkaille ja työntekijöille?
- Kannattiko muutokseen lähteä?

Jaksot ovat kuunneltavissa sisäisesti intranetissämme ja lisäksi [YouTube-kanavallamme](#).

		
Kahti palveluverkon muutosta	Digitaalinen soite-keskusmalli	Oma Häme app
		
Fysioterapeutin suoravastaanotto	Kotisairaala ja ensihoidon uudet tehtävät	Sidosryhmyhteistyö muutoksissa
		
Yleisesti kehitämisestä	Johtaminen hajautetussa organisaatiossa	Työn murros

Yhdenvertaisuus

Noudatamme Oma Hämeessä voimassa olevaa, vuosille 2023–2025 laadittua tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Suunnitelma sisältää ohjeita työnantajan toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvokysymyksiä ja mahdollisesti käynnistettyjä tasa-arvon edistämishankkeita seurataan työsuojeluorganisaatiossa ja toimialakohtaisissa yhteistyöryhmissä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään strategiakausittain.

Oma Hämeessä tavoitteenamme on työntekijöiden tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja oikeudenmukainen kohtelu. Tasa-arvolain soveltamisen tavoitteena on edistää tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamista työpaikan henkilöstöön ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon niin, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia työtehtävässään. Yhteistyötoimikunta seuraa toimenpiteiden toteutumista.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät edisty itsestään, vaan niiden hyväksi tarvitaan määrätietoista työtä ja sitoutumista koko organisaatiolta, kaikilla sen eri tasoilla. Tästä syystä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on tavoitteet ja toimenpiteet vastuutahoiineen rekrytointiin ja osaamiseen, eri tehtäviin sijoittumiseen ja uralla etenemiseen, työoloihin ja työilmapiiriin, työn ja elämäntilanteen yhteensovittamiseen, palkkaukseen, palkitsemiseen, epäasialliseen kohteluun ja häirintään, yhdenvertaisuuden edistämiseen ja päätöksentekoon sekä palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden parantamiseen.

	Naiset	Miehet	Yhteensä	% koko henkilöstöstä, naiset	% koko henkilöstöstä, miehet
Vakinainen	5 011	847	5 858	70 %	12 %
Määräraikainen	1 042	238	1 280	15 %	3 %
Yhteensä			7 138	85 %	15 %

Naisten ja miesten prosenttiosuudet olivat vuonna 2023 samat kuin vuonna 2024 eli naisia oli 85 % ja miehiä 15 %.

Eemeli
Kuvajan
tarina

Jakauma
henkilöstö-
ryhmittäin

Jakauma henkilöstöryhmittäin

	Naiset lkm	Miehet lkm	Yhteensä
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	540	98	638
Hoitohenkilöstö	4 112	405	4 517
Huoltohenkilöstö	294	86	380
Lääkärihenkilöstö	389	219	608
Pelastushenkilöstö	7	214	221
Sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijat	711	63	774

Eemeli Kuvaja: ”On parempi avoimesti ihmetellä ja kysyä kuin vetää omia johtopäätöksiä”

Oma Hämeen sosiaali- ja kriisipäivystyksessä työskentelevä Eemeli Kuvaja kiittää työpaikkaansa yhdenvertaisuudesta. Kuvaja tietää, kuinka vaikeita tilanteita lyhytkasvuiset kohtaavat niin työ- kuin siviilielämässä, ja haluaa avoimuudellaan muuttaa maailmaa paremmaksi.

Eemeli Kuvaja, 34, valmistui sosiaalityöntekijäksi tänä keväänä. Hän kertoo tienneensä jo pitkään, että sosiaalityö on maailman paras työ, ja että hän sopii hommaan hyvin.

– Puhtaan sattuman ja tuttujen henkilöiden kautta päädyin aikoinaan kesätöihin sihteeriksi sosiaalitoimeen. Lopulta tein töitä aika laajalla skaalalla. Minusta näkyi kunnioitus työtä kohtaan sekä kyky oppia ja mukautua, joten työkaverit kehottivat lähteä opiskelemaan alaa, Kuvaja muistelee.

Opiskeluiden aikana hän kokeili jo sosiaali- ja kriisipäivystystä ja on tehnyt myös vapaaehtoista pelastustyötä. Kanta-Hämeen hyvinvointialueella eli Oma Hämeessä pesti on jatkunut pian vuoden, ja työhaastattelusta lähtien kaikki on sujunut mallikkaasti.

Koska Kuvaja on lyhytkasvainen, kohtaaminen uusien ihmisten kanssa tuo aina hetken hämmennyksen. Rohkeus kysyä kuitenkin laukaisee tilanteen.

– Lähijohtajani Terhi Saloranta soitti vielä työpaikkahaastattelun jälkeen ja uskalsi kysyä, että pystynkö esimerkiksi poistumaan nopeasti tai kantamaan pienen lapsen autoon. Nostan hänelle hattua rohkeudesta! Olen fyysinen tyyppi, ja tiesin, ettei noissa tule ongelmia.

– Minun on hyvä olla täällä, saan tehdä töitä samoin kuin muutkin ja voin luottaa työkaveriini.

[Eemelin haastattelu kokonaan Oma Hämeen -sivuilla.](#)



Henkilöstöpalvelut toimialojen tukena

Organisaatiossamme on vuodesta 2023 alkaen ollut käytössä HR-kumppanuusmalli, jossa jokaiselle toimialalle on nimetty oma HR-kumppani toimimaan toimialan henkilöstöjohtamisen asiantuntijana. Vuonna 2024 HR-kumppaneita oli neljä. Kumppanuuden tavoitteena on tukea strategian toteuttamista henkilöstöjohtamisessa sekä kehittää henkilöstökokemusta yhteistoiminnan ja henkilöstöviestinnän avulla.

Operatiivisessa henkilöstöasioiden hoidossa lähijohtajien tukena on vuoden 2023 syksyllä käynnistetty HR-assistenttipalvelu. HR-assistentteja on kahdeksan henkeä; kaksi jokaisella toimialalla. HR-assistenttien tehtävänä oli kertomusvuonna mm. palvelussuhdeneuvonta, HR-järjestelmien tallennustehtäviä ja käytön neuvontaa, työsopimusten, virkamääräyksien ja henkilöstöhallinnon viranhaltijapäätösten valmistelu sekä henkilöstöetujen käsittely (ePassit ja lahjakortit).

Kesästä 2024 alkaen HR-assistenttipalvelut ja HR-kumppanitoinnot ovat toimineet samassa yksikössä. Tämän tavoitteena on kokonaisvaltaisempi toimialojen lähijohtajien HR-tuki ja kumppanuus HR-henkilöstöasioissa.

Erlaiset pilotit
- HR monessa
mukana

Henkilöstöpalvelut kentän tukena ja kumppanina arjessa

Henkilöstöhallinto, eli tuttavallisemmin HR, tarkoittaa organisaation toiminnan osaa, joka vastaa henkilöstön työsuhteasioiden hallinnasta. Henkilöstöhallintoon sisältyy kaikki palkkoihin, työaikoihin, työterveyteen, vakuutuksiin ja muihin lakisääteisiin velvoitteisiin liittyvät asiat, kattaen lisäksi kaikki muutkin työsuhteen elinkaareen liittyvät perusasiat.

HR-palveluiden tehtävänä on olla Oma Hämeen lähijohtajien ja henkilöstön tukena ja kumppanina arjessa. Henkilöstöpalveluiden asiantuntijat ohjaavat ja neuvovat sekä lähijohtajia että työntekijöitä palvelussuhteen eri vaiheissa. Yksi hyvä esimerkki tästä kumppanuudesta on henkilöstöhallinnon osallistuminen Oma Hämeen pilotoitien suunnitteluun erilaisissa toiminnoissa. Pilotointi tarkoittaa uuden palvelun tai ratkaisun testaamista pienessä ympäristössä ennen sen laajempaa käyttöönottoa. Pilotoinnin tarkoituksena on arvioida uuden palvelun toimivuutta, tehokkuutta ja vaikutuksia käytännössä, sekä tunnistaa mahdolliset ongelmat tai parannuskohteet ennen sen laajempaa käyttöönottoa.

Yksi esimerkki onnistuneesta pilotoinnista on maaliskuussa 2024 aloittanut GerBiili. GerBiili on kotisairaalan ja ensihoidon yhteinen liikkuva yksikkö, joka tarjoaa sairaanhoidollista osaamista kotihoidon ja palveluasumisen ammattilaisten tueksi osana kotisairaalan liikkuvaa toimintaa. Tavoitteena on yhdessä ratkaista ennakoimattomat ongelmatilanteet ja pyrkiä hoitamaan asiakkaan tilanne kotona tai palveluasumisen yksikössä, ilman asiakasta kuormittavaa päivystyskäyntiä. Henkilöstöhallinto oli suunnittelussa aktiivisesti mukana erityisesti yhteisten työaika-asioiden neuvotteluissa sekä varmistamassa henkilöstön joustavaa siirtymistä mukaan pilottitoimintaan.

Muita esimerkkejä Oma Hämeen pilotoinneista ovat mm. selviämiseseman kokeilu sekä perusterveydenhuollon avopalveluiden liukuvan työajan työajan kokeilu vastaanottotoiminnassa.



Psst. GerBiiliin toimintaa voi seurata esimerkiksi Instagramissa tiilillä [@gerbiili_oma_hame](https://www.instagram.com/gerbiili_oma_hame).

Järjestelmä uudistus

Vuoden 2024 aikana valmisteltiin hyvinvointialueen talous- ja palkkapalveluiden tuottajan sekä talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmien vaihtumista. Muutoksen tavoitteena oli saada organisaatiomme käyttöön toimiva tietojärjestelmä HR-prosessien hallintaan ja johtamiseen, nostaa palkkapalveluiden palvelutasoa ja luotettavuutta ja vahvistaa automatisaatiota eri tietojärjestelmien välillä.

Uusi palveluntuottaja aloitti palvelutuotannon 1.1.2025 ja samaan aikaan alkoi uusien HR-järjestelmien tuotantokäyttö. Organisaatiomme lähijohtajille ja työntekijöille muutos näkyi siten, että tuttuja palvelussuhteiden einkaareen ja ylläpitoon liittyviä tehtäviä tehdään uusiin tietojärjestelmiin, osin myös päivitetyn prosessein.

Joulukuun 2024 aikana henkilöstölle järjestettiin koulutukset uusista tietojärjestelmistä. Koulutukset toteutettiin pääasiassa käyttöjäroolien mukaisesti sisältöä eriyttäen. Intraan julkaistiin lisäksi sisäiset ohjeet lähijohtajille sekä työntekijöille. Myös palvelussuhdekäsikirjan sisältö päivitettiin vastaamaan uusia toimintamalleja sekä uutta tietojärjestelmäkokonaisuutta. Ensimmäinen HR-sovellus avattiin lähijohtajille rajoitetusti käyttöön jo joulukuun puolivälissä. Samaan aikaan avattiin lähijohtajille määrääjäksi käyttöönottoainetta tukemaan teams-kanava, jonka kautta pyrittiin tarjoamaan nopealla vastajalla tukea uuden järjestelmän käyttöön ja vahvistamaan uusien toimintamallien omaksumista.



"Tietojärjestelmämuutoksessa ei ole kyse vain teknologian uudistamisesta. Järjestelmämuutos altistaa pohtimaan organisaation toimintamalleja ja tottumuksia sekä uudistamaan ja muuttamaan niitä. Myös HR-projekti tulee ravistelemaan tottumuksiamme ja muuttamaan toimintatapojamme. Vuodessa on tehty paljon. Vuoden vaihteessa tapahtunut tietojärjestelmän käyttöönotto on eräänlainen maali, mutta työ ei pääty siihen. Kehittäminen ja ideointi jatkuu."

- HR-päällikkö Mari Pajunen

Yhtiöttäminen

Oma Hämeen aluevaltuusto päätti helmikuun 2024 kokouksessaan perustaa ateria- ja ruokapalveluita, laitoshuoltopalveluita sekä kiinteistöhoitopalveluita hoitavan yhtiön Oma Hämeen Tukipalvelut Oyn, jonka osakekannan omistaa Kanta-Hämeen hyvinvointialue.

Vuoden 2025 alusta toimintansa aloittaneen yhtiön tarkoituksena on tuottaa laadukkaita ja kustannustehokkaita tukipalveluita Oma Hämeen ja yhtiön yhdessä määrittelemillä palvelualueilla sekä suunnitella ja kehittää toimialaansa kuuluvia palveluita.

Yhtiön valmistelua toteutettiin kertomusvuonna kattavasti yhteistyössä henkilöstön ja henkilöstöedustajien kanssa. Yhtiöön siirtyville henkilöstölle pidettiin valmisteluaikana, toukokuusta 2024 alkaen, säännöllisesti noin kerran kuukaudessa henkilöstöinfoja, joissa kerrottiin valmistelun tilanteesta sekä muutosten vaikutuksista henkilöstöön. Työntekijöille tarjottiin mahdollisuus kysyä ja keskustella yhtiön perustamiseen liittyvistä asioista infotilaisuuksien loppuksi. Yhtiölle perustettiin myös intrasivusto, johon koostettiin tietoa yhtiön perustamisen valmistelusta. Lisäksi avattiin Viva Engage -keskustelupalsta yleistä keskustelua ja kysymyksiä varten. Ohjausryhmän ja projektiryhmän muistiot tallennettiin henkilöstön nähtäville yhtiön intrasivuille. Projektiryhmän jäsenenä oli myös pääluottamusmiehiä.

Yhtiöön siirtyi vuodenvaiheessa 2024-2025 yhteensä 322 ammattilaista. Heistä ylivoimaisesti suurin osa, 223 henkilöä, työskentelee puhtauspalveluissa. Muille palvelualueille siirtyi ateriapalveluihin 34 henkilöä, kiinteistöhuoltopalveluihin 36 henkilöä, lääkintäteknisiin palveluihin 23 henkilöä sekä hallinto- ja talouspalveluihin kuusi henkilöä. Henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksen mukaisesti ns. vanhoina työntekijöinä eli kenenkään työtehtävät, palkkaus tai muut keskeiset palvelussuhteen ehdot eivät muuttuneet liikkeenluovutuksen johdosta.



Askeleita palvelussuhteessa

Henkilöstö-
voimavarat

Palkka-
harmonisointi

Henkilöstö-
etuudet

Työvoima-
kustannukset

Paikallinen
sopiminen

Henkilöstövoimavarat



Työntekijöitä
7138



Uusia työkavereita
358



Koulutuksia
yhteensä
53 762



Eläkkeelle jäi
142



Vakituisia
5858



Palkkoja
402 miljoonalla



Keski-ikä
44,7



Määräaikaisia
1280



85 % naisia
15 % miehiä



ePassin käyttöä
2,7 miljoonalla

Työvoimakustannukset

Henkilöstökulumme olivat vuonna 2024 sivukuluineen yhteensä 402,4 milj. euroa. Ilman sivukuluja vuoden 2024 palkkasumma oli 333,9 milj. euroa. Kaiken kaikkiaan kasvua henkilöstökuluissa vuodesta 2023 oli 20,6 milj. euroa eli 5,4 %. Toimialoista suurimmat henkilöstökulut toteutuivat terveydenhuollossa sekä ikäihmisten toimialalla. Henkilöstökuluja ovat ensisijaisesti korottaneet valtakunnalliset palkankorotukset.

Toimiala	Maksettu palkka 2024	%-osuus maksetuista palkoista	Talousarvio 2024
Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	45 982 004	11 %	47 506 000
Terveydenhuollon toimiala	175 906 534	44 %	178 203 000
Ikäihmisten toimiala	92 676 298	23 %	91 305 000
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalveluiden toimiala	60 098 356	15 %	59 696 000
Strategia ja integraatiot	9 367 224	2 %	10 206 999
Pelastustoimi	18 346 937	5 %	18 131 000
Yhteensä	402 377 354	100 %	405 047 999

Vuokratyövoiman
käyttö

Tehtäväkohtaisten
palkkojen
keskiarvot

Maksetut
häilytyskorvaukset

Maksetut lisä- ja
yliytyöt

Tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot

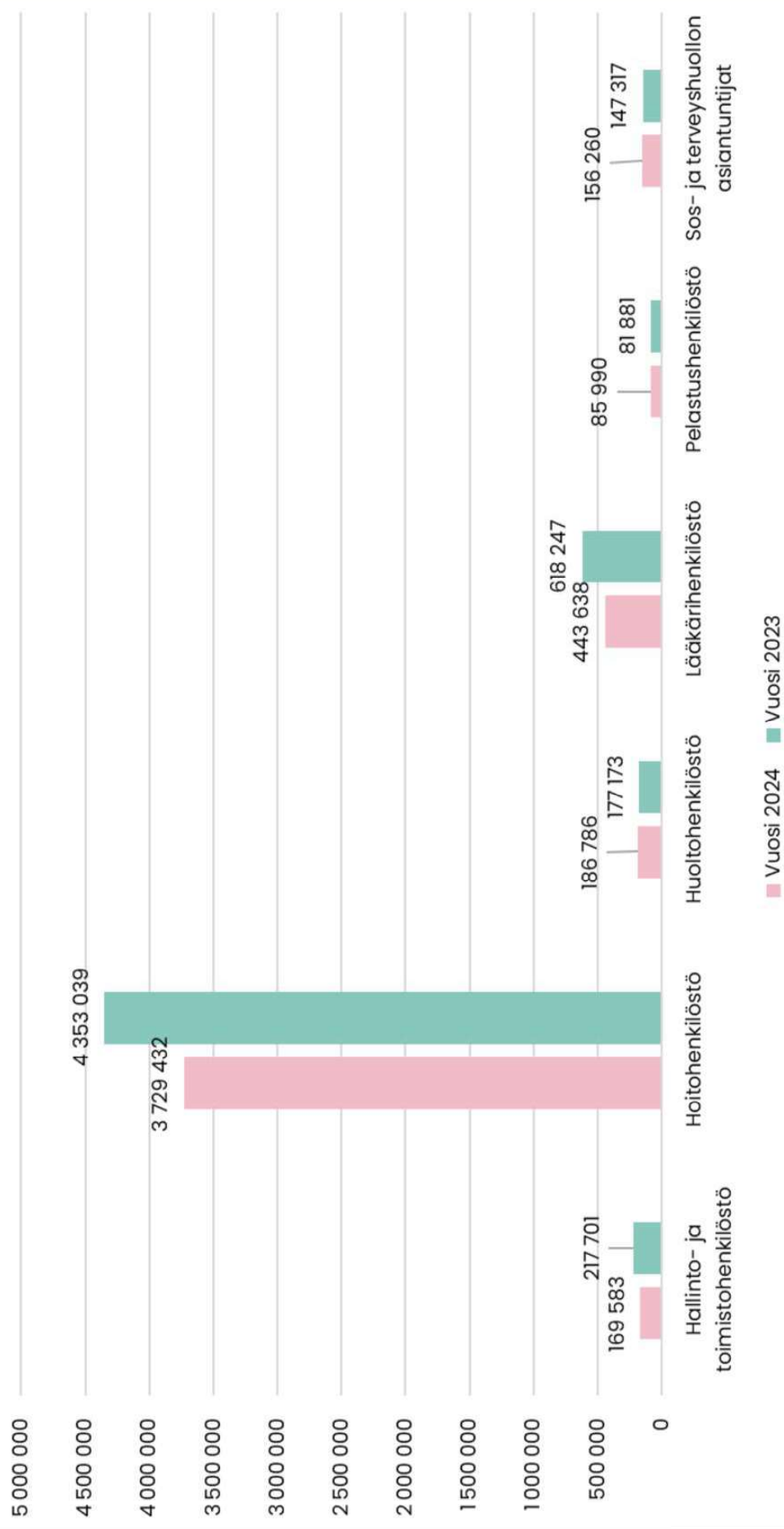
Nimike	Lokakuu 2024, tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	Lokakuu 2023, tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo	Lokakuu 2024, varsinaisen palkan keskiarvo	Lokakuu 2023, varsinaisen palkan keskiarvo
Lähihoitaja	2 555	2 449	2 730	2 624
Sairaanhoitaja	2 906	2 755	3 134	2 993
Ohjaaja	2 494	2 432	2 680	2 614
Laitoshuoltaja	2 199	2 086	2 365	2 253
Terveyskeskuslääkäri	7 825	7 314	8 779	8 239
Sosiaaliohjaaja	3 087	3 004	3 344	3 269
Terveydenhoitaja	3 107	2 766	3 377	3 046
Sosiaalityöntekijä	4 150	4 050	4 512	4 402
Hammashoitaja	2 506	2 450	2 727	2 692
Fysioterapeutti	2 861	2 729	3 029	2 925

Taulukossa on kuvattu Oma Hämeen kymmenen yleisimmän nimikkeen tehtäväkohtainen ja varsinainen palkkatieto keskiarvona lokakuulta vuosina 2024 ja 2023. Keskiarvon palkkatietoon on laskettu mukaan vakituiset työntekijät, jotka työskentelevät kokoaikaisesti. Huomioitavaa on, että nimikkeellä työskentelevillä henkilöillä on taustalla erilaisia työtehtäviä ja hinnoittelutunnuksia. Varsinainen palkka sisältää tehtäväkohtaisen palkan lisäksi kuukausittain maksettavat lisät, kuten työkokemuksia, henkilökohtainen lisä jne., jotka vaihtelevat työntekijöittäin. Taulukon palkkatiedoissa ei ole huomioitu työaikakorvauksia, jotka vaihtelevat työntekijäkohtaisesti kuukausittain. Esimerkkinä voi mainita, että keskiarvo lokakuun 2024 työaikakorvauksissa lähihoitajille ja sairaanhoitajille on ollut 520 euroa.

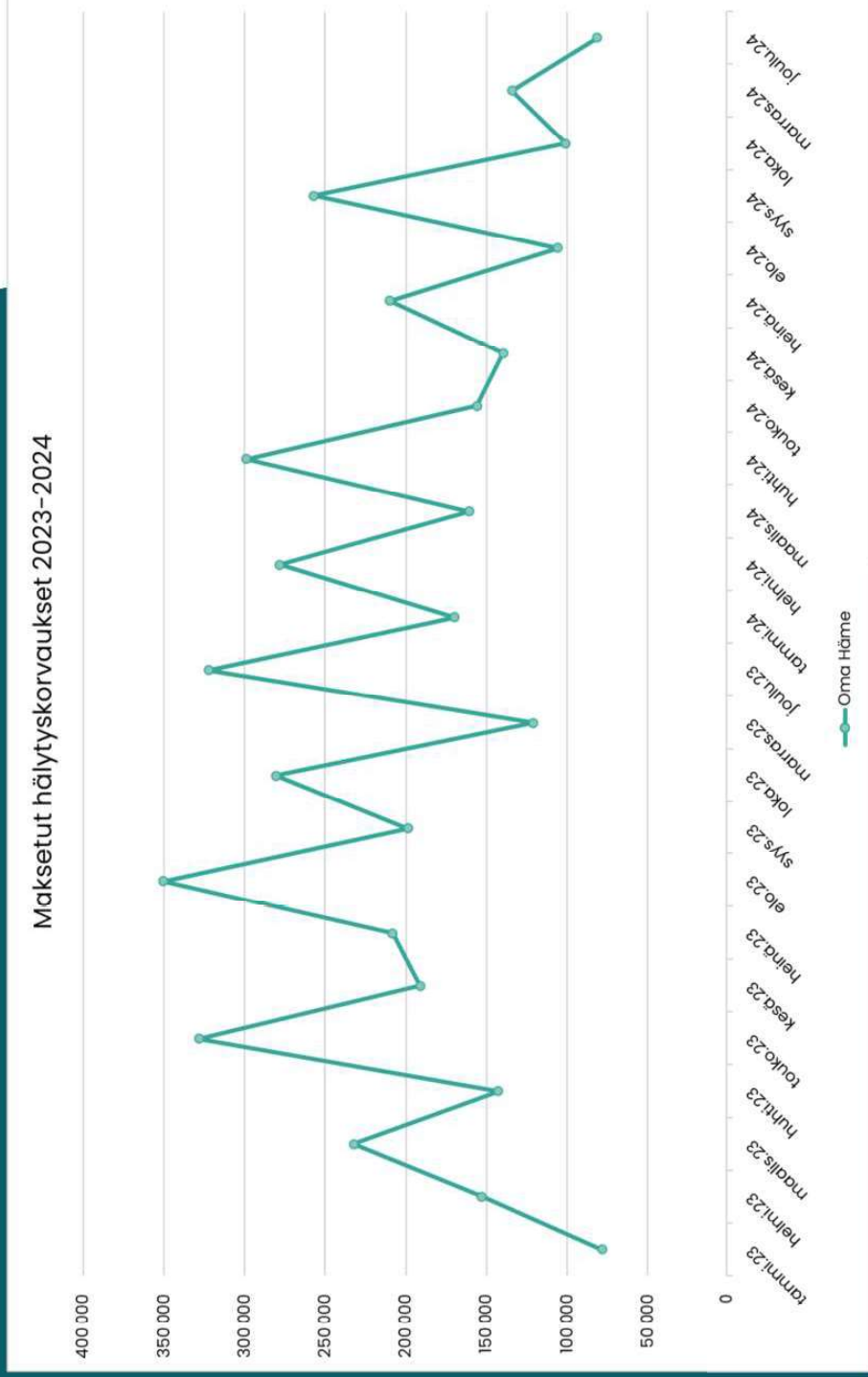
Maksetut lisä- ja ylityöt 2024 ja 2023 toimialoitain



Maksetut lisä- ja ylityöt 2024 ja 2023 ammattiryhmittäin



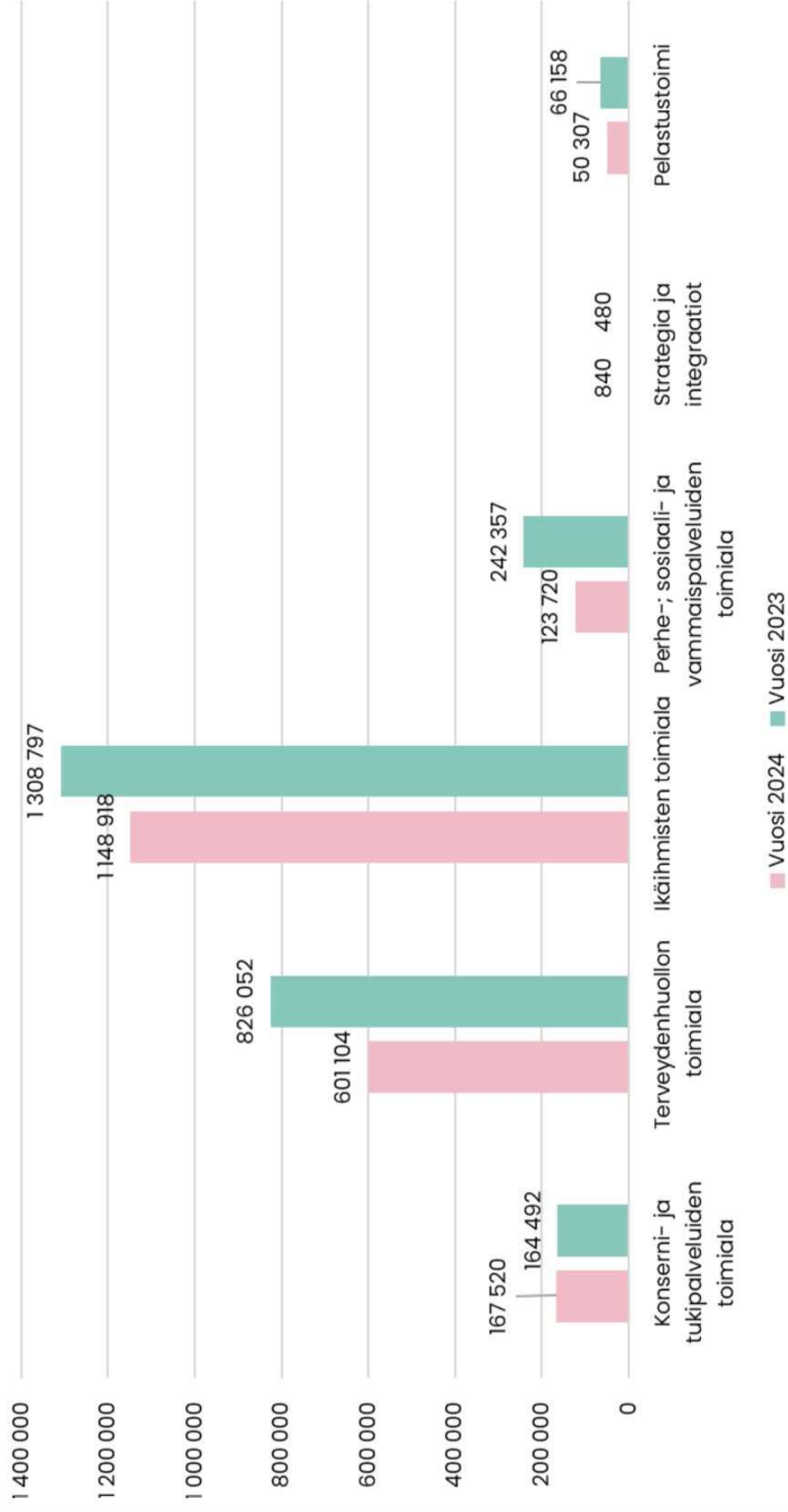
Maksetut hälytyskorvaukset



Toimialoitain

Ammatti-ryhmittäin

Maksetut hälytysrahat 2024-2023 toimialoittain



Maksetut hälytysrahat 2024-2023 ammattiryhmittäin



Vuokratyövoiman käyttö

Hyvinvointialueemme henkilöstö koostuu vakituista työntekijöistä, määräaikaista työntekijöistä, varahenkilöstöstä, vuokratyövoimasta ja ostopalveluiden avulla hankitusta työvoimasta. Työvoiman hallinnan näkökulmasta kaikkia varmasti tarvitaan, mutta kokonaisuuden hallinta vaikuttaa työvoiman käytön kustannuksiin ja tarkoituksenmukaisuuteen.

Hyvinvointialueemme henkilöstön saatavuus on parantunut huomattavasti vuoden 2024 aikana. Henkilöstön määrä on tavoitteen mukaisesti kasvanut asiakas- ja potilastyötä tekevissä isoissa ammattiryhmissä, kuten lääkärit, hoitajat ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset. Henkilöstön saatavuuden kohentuessa vuokratyövoiman ja ostopalveluiden määrää on pyritty tavoitteellisesti vähentämään.

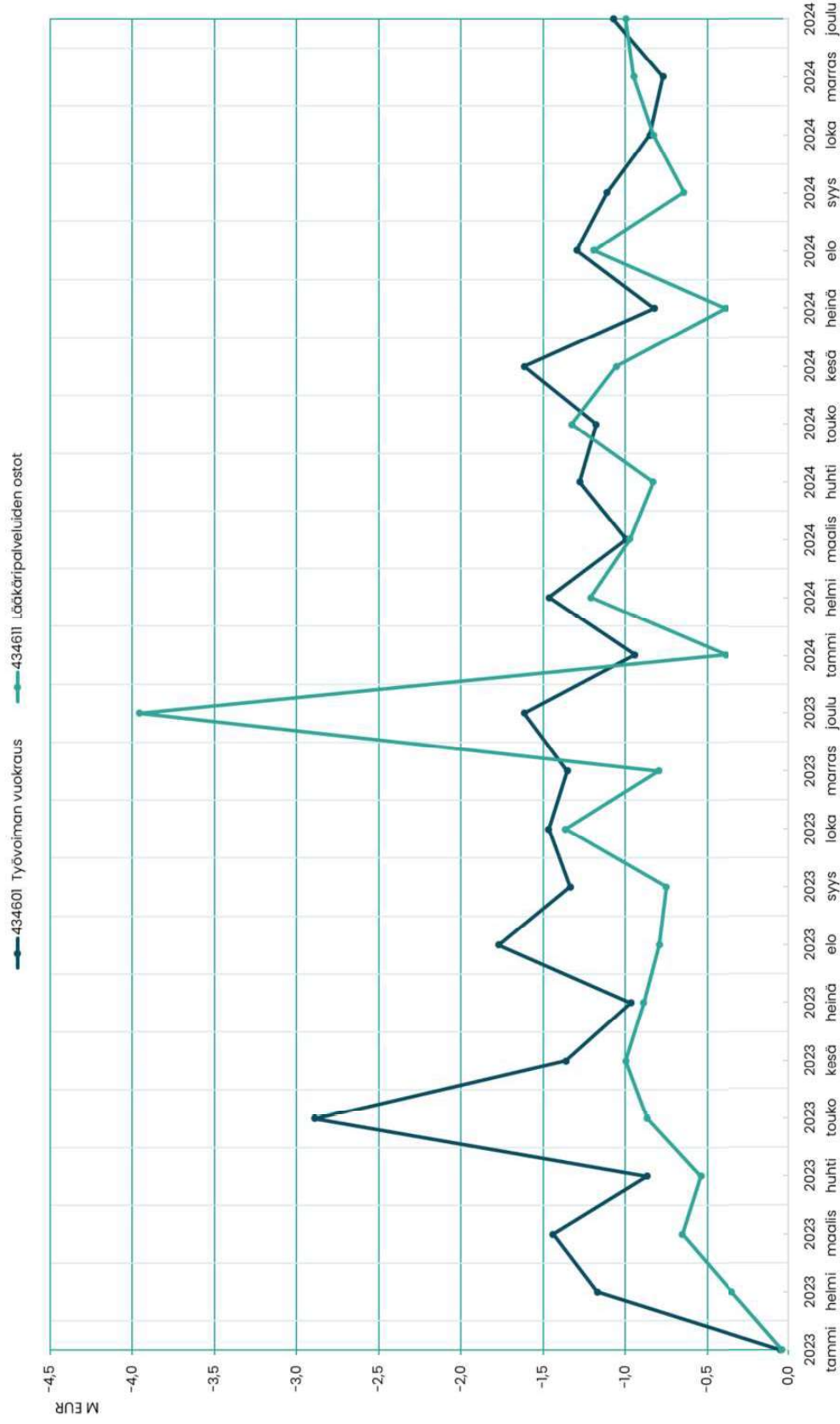
Talouden tasapaino -ohjelmassa keväällä 2024 sitouduttiin vuokratyövoiman ja ostopalveluiden kustannusten vähentämiseen osana talouden tasapainotustoimia. Tämä on edellyttänyt paitsi onnistumisia rekrytoinneissa, myös muutosta päivittäisjohtamisessa henkilöstön liikkuvuuden ja tilapäistyövoiman hankinnan suhteen. Vuokratyövoiman ja ostopalveluiden osuutta työvoimasta on saatu onnistuneesti toimitettua erityisesti syksyllä 2024. Työ vuokratyövoiman ja ostopalveluiden vähentämiseksi on vielä kesken. Työskentely kohti talouden tasapainotusohjelman tavoitteita jatkuu vielä tulevana vuonna.

Vuokratyövoiman käyttö toimialoitain (€)

Toimialat	Vuosi 2024	Vuosi 2023
9621 Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	27 991	26 786
9622 Terveydenhuollon toimiala	12 223 483	13 999 950
9623 Ikäihmisten toimiala	8 011 775	12 379 308
9624 Perhe-; sosiaali- ja vammaispalveluiden toimiala	3 908 282	1 864 048
Yhteensä	24 171 531	28 270 092

Vuokratyövoiman
käyttö 2023/2024

Vuokratyövoiman käyttö



Huom! Joulukuu 2023 piikki johtuu laskutuksesta ja sen korjaamisesta koko vuotta 2023 kohden.

Palkkaharmonisointi

Palkkaharmonisoinnin ensimmäisessä vaiheessa olemme pyrkineet yhdenmukaistamaan samaa työtä tekevien tehtäväkohtaiset palkat paikallisten järjestelyerien avulla. Harmonisointiin vaikuttavat valtakunnan tasolla valmisteltavat palkkausjärjestelmä uudistukset, sillä harmonisointi on mahdollista saattaa loppuun vasta uusien palkkausjärjestelmien käyttöönottojen myötä. Palkkausjärjestelmä neuvottelut olivat valtakunnan tasolla vuoden 2024 lopussa kesken SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta. Palkkaharmonisoinnin toinen vaihe voidaan aloittaa vasta palkkausjärjestelmien valmistuttua.

Palkkaharmonisoinnissa edetään aluehallituksen 25.9.2023/11.11.2024 hyväksymän palkkaharmonisointisuunnitelman mukaisesti, huomioiden Kuntatyönantajan päivittävät ohjeistukset koskien palkkaharmonisointia, palkkausjärjestelmiä, järjestelyeriä sekä muita kokonaisuuden osa-alueita.

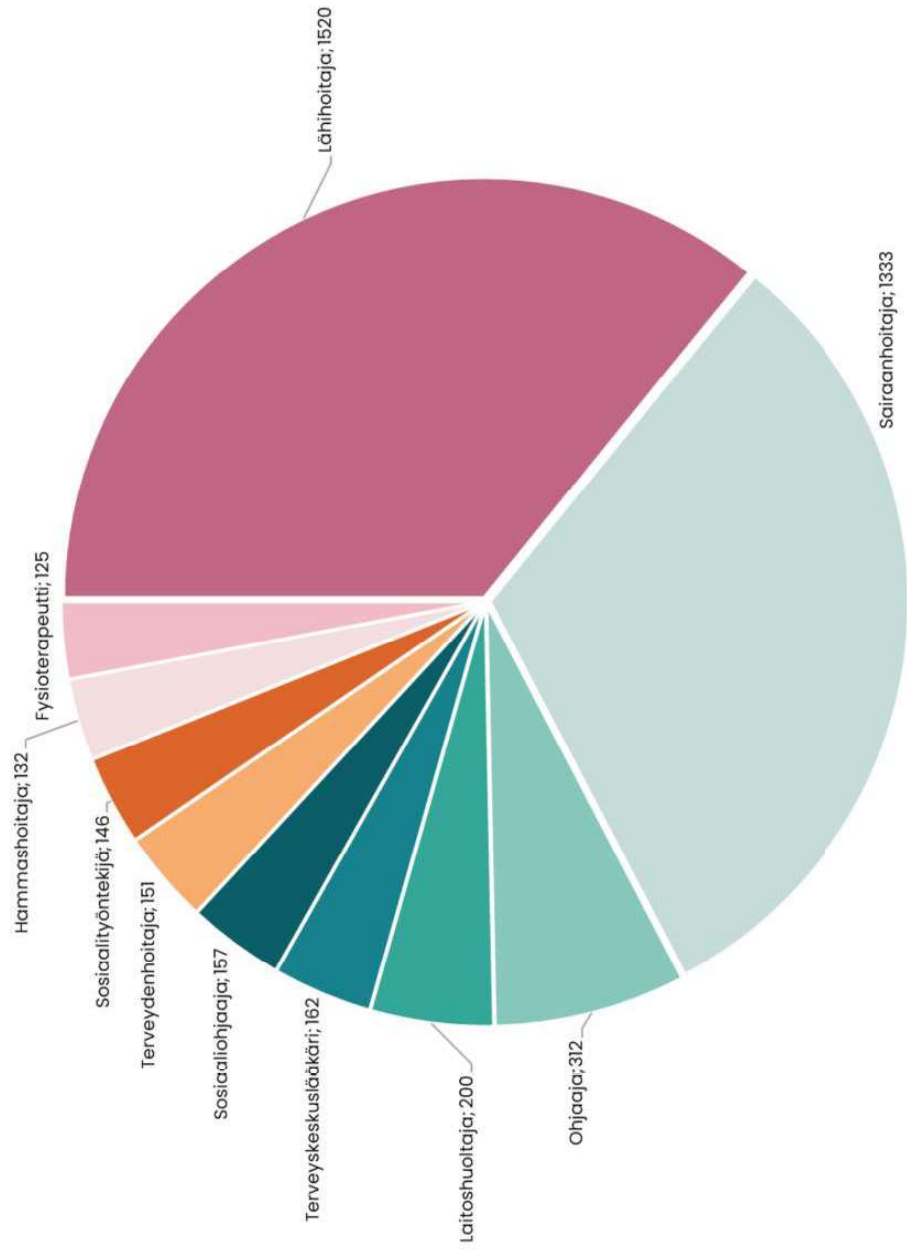
SOTE-sopimuksen uudet hinnoitteluliitteet ja palkkahinnoittelukohtat astuivat voimaan 1.2.2024. Hinnoitteluliiteuudistus on ensimmäinen askel kohti uutta SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmää. Kuntatyönantaja on ohjeistanut hyvinvointialueita tehtävien sijoittelussa palkkahinnoittelukohtiin. Seuraavana vaiheena palkkausjärjestelmän rakentamisessa on vaativuustasojen rakentaminen palkkahinnoittelukohtien sisään.

Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmä valmisteltiin yhteistoiminnallisessa LS-palkkaustyöryhmässä syksyn 2023 ja talven 2024 aikana. Järjestelmä otettiin Oma Hämeessä käyttöön takautuvasti 1.6.2023 alkaen helmikuussa 2024. Järjestelmä rakennettiin 1.6.2023 virka- ja työehtosopimuksen järjestelyerien avulla ja HYVTES:n palkkausjärjestelmä neuvotteluiden odotetaan etenevän vuoden 2025 aikana. HYVTES:n osalta keskitymme Oma Hämeessä nimikkeistön, hinnoittelutunnusten ja yleisten palkkatasojen tarkasteluun.

Vuonna 2024 oli jaossa useita paikallisia, palkkaukseen kehittämiseen suunnattuja järjestelyeriä. 1.2.2024 kehittämissuunnitelmaa 0,4 % käytettiin SOTE-sopimuksen osalta hinnoitteluliiteuudistukseen, lääkärisopimuksen osalta uraporrasjärjestelmään ja HYVTES:n osalta erä siirrettiin jaettavaksi seuraavien järjestelyerien yhteydessä kesäkuussa 2024. 1.6.2024 jaettiin kaikkien hyvinvointialueella sovellettavien virka- ja työehtosopimusten osalta paikallinen järjestelyeri sekä kehittämissuunnitelmaa yhteensä 1,33 %. 1.10.2024 alkaen jaettiin lääkärisopimuksen 2,5 %:n yhteensovittamiserä. SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta 1.10.2024 yhteensovittamiserä on valtakunnan tasolla sovittu jaettavan 1.2.2025 alkaen. Lisäksi palkkoja korotettiin 1.6.2024 kunkin virka- ja työehtosopimuksen mukaisella yleiskorotuksella.

10 yleisintä
nimikettä

10 yleisintä nimikettä 2024, henkilöitä yhteensä



Paikallinen sopiminen

Hyvinvointialueilla noudatetaan valtakunnallisia virka- ja työehtosopimuksia, joissa on sovittu mm. palkoista, työajoista ja muista palvelussuhteen ehtoista. Paikallisessa sopimisessa on kysymys siitä, että halutaan sopia jostakin asiasta toisin. Koska paikallisen sopimuksen solmiminen on vapaaehtoista, sovitaan käytännössä aina työehtosopimusta paremmista ehdoista. Työehtosopimusta heikomman sopimuksen tekeminen on kiellettyä ja huonoa sopimusta ei osapuolten kannata hyväksyä. Hyvä paikallinen sopimus on hyvä sekä työntekijöille että työnantajalle.

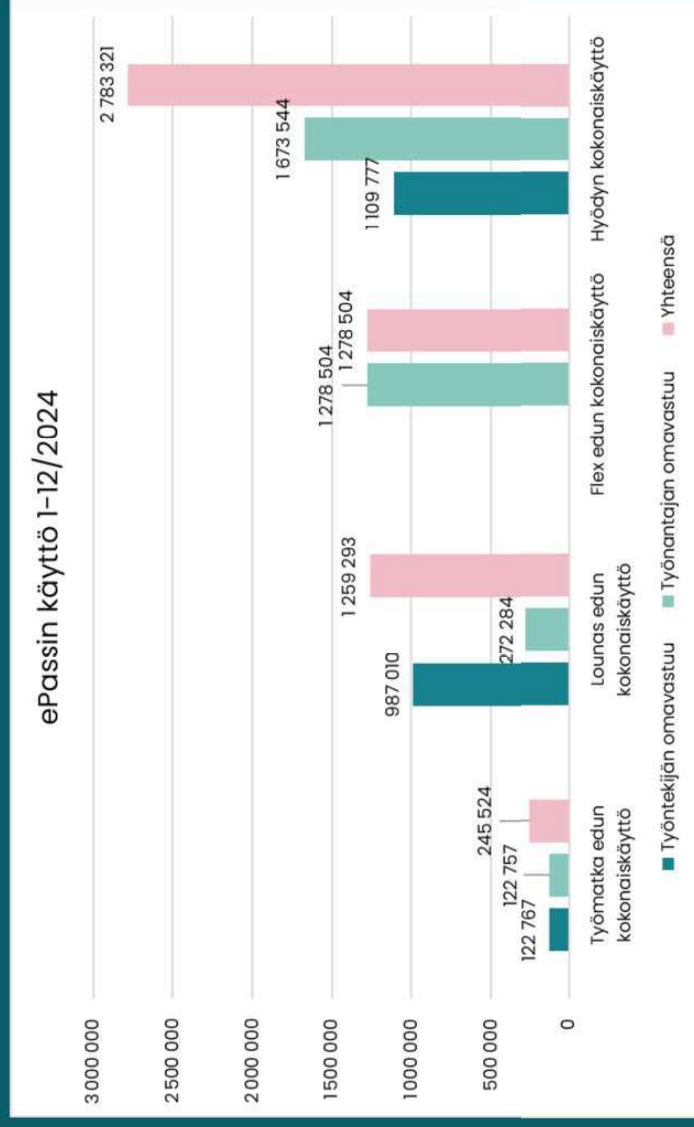
Paikallisen sopimuksen tarve lähtee työn tekemisestä. Yleensä kysymys on jouston tai vaihtoehtojen lisäämisestä työskentelyyn. Paikallisella sopimuksella voidaan sopia esimerkiksi pidemmistä työvuoroista, työaikapankista tai työehtosopimusta korkeammista hälytys- tai lisätökorvauksista. Sopimus voi olla voimassa määräjajan tai toistaiseksi. Paikallinen sopimus on aina irtisanottavissa: kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

Tällä hetkellä meillä Oma Hämeessä on voimassa 37 paikallista sopimusta. Vuoden 2024 aikana päättyi muutama paikallinen sopimus pääosin Oma Hämeen tukipalveluyhtiön perustamisen myötä. Paikallisia sopimuksia neuvoteltiin uudelleen yhteensä kahdeksan kappaletta, esimerkiksi paikalliset sopimukset hälytysrahoista sekä paikallinen sopimus työaikapankista. Kokonaan uusia paikallisia sopimuksia laadittiin neljä kappaletta. Näistä kaksi oli määräaikaista, kokeiluuntoista sopimusta. Esimerkiksi vuorovaihtokorvauksen maksamista koskevan määräaikaisen pilotin avulla saadaan arvokasta tietoa työvuorosuunnittelun helpottumisesta ja turvaamisesta, muutoksien määrän laskemisesta sekä jaksamisen ja työhyvinvoinnin parantumisesta henkilöstön keskuudessa. Pilotin jälkeen paikallisen sopimuksen tarkoituksenmukaisuutta voidaan tarkastella uudelleen.

Paikallisia sopimuksia neuvotellaan jatkuvasti tarpeen mukaan. Osa sopimuksista joudutaan päivittämään tai neuvottelemaan uudelleen, myös kokonaan uusia sopimuksia neuvotellaan aika ajoin. Tavoitteena on saada aikaan koko Oma Hämettä palvelevia ratkaisuja. Ison haasteen neuvotteluihin tuo hyvinvointialueen taloudellinen tilanne, joka asettaa omat reunaehdot toiminnalle. Yhteistyöllä pyritään silti löytämään hyvät ja toimivat ratkaisut.

Henkilöstöetuudet

Haluamme henkilöstömme voivan hyvin. Hyvinvointiin vaikuttavat paitsi työolot ja johtaminen, myös henkilöstöedut. Henkilöstöeduilla on merkittävä rooli myös työntekijöiden veto- ja pitovoimassa. Henkilöstöetujemme kokonaisuus sisältää max. 200 euron vuosittaisen liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, lounasedun, julkisen liikenteen työmatkaedun, eläkkeelle jäämisen huomioinnin sekä erikseen työyksiköille myönnettävän yhteisöllisen tuen. Lisäksi eri yritykset tarjoavat alennuksia tuotteistaan ja palveluistaan.



Henkilöstöedut
video

Hyvinvoiva ja osaava työyhteisö rakentuu yhdessä



Osaamisen
johtamista ja
kehittämistä
ohjaavat strategia
ja arvot

Muutoksen
johtaminen
lähijohtaja-
valmennuksen
kautta

Työhyvinvointi-
kyselystä
toimenpiteisiin

Työkykyisten
työpäivien
lisääminen

Työsuojelun
yhteistoiminta

Osaamisen johtamista ja kehittämistä ohjaavat strategia ja arvot

Kehitämme työntekijöidemme osaamista muun muassa täydennyskoulutusten, perehdytyksen, onnistumiskeskustelujen ja mentoringin kautta. Lisäksi arjessa tapahtuva oppiminen, kuten hiljaisen tiedon siirtyminen, parityöskentely sekä kehitystyöhön tai hankkeisiin osallistuminen tukevat osaamisen kehittymistä.

Osaamisen johtamista ja kehittämistä meillä vuonna 2024 ohjasivat sekä arvomme että strategiamme painopistealueet. Ne konkretisoituivat sekä organisaatiotasoisessa että tulosalueiden ja palveluyksiköiden omassa koulutussuunnitelmassa. Koulutussuunnitelmat luovat suunnitelmallisuutta, laatua ja yhdenvertaisuutta osaamisen kehittämiseen.

Järjestimme eri henkilöstöryhmille suunnattuja sisäisiä täydennyskoulutuksia yhteensä 602 kappaletta (v. 2023: 455 kp). Näiden lisäksi yksiköt toteuttivat oman ammattialansa täydennyskoulutuksia. Useimmat sisäiset koulutukset tallennettiin itsenäisen kouluttautumisen mahdollistamiseksi.

Manipuolisen täydennyskoulutuksen lisäksi tuemme tieteellisen tutkimustyön ja kliinisen työn yhteensovittamista mahdollistamalla paikallisia koulutusvapaapäiviä tieteellisen tutkimuksen tai lopputyön tekemistä varten. Tämän lisäksi meillä on mahdollista saada tukea paikallisella virka- tai työvapaalla sellaiseen tutkintoon tai pätevyyteen johtavaan jatkokoulutukseen, joka tukee koko Oma Hämeen, toimialan, tulosalueen tai palveluyksikön strategia ja toiminnallisia tavoitteita.

Strategian
painopiste-
alueet
ohjaavat

Osaamisen
kehittämisen
tunnuslukuja

Perehdytys

Onnistumis-
keskustelut

Tuotekehitystyön
erikoisammatti-
tutkinto

Strategian painopistealueet ohjaavat osaamisen kehittämistä

Strateginen painopistealue	Osaamisalueet	Esimerkkejä toteutuksista
Järjestämme vaikuttavat palvelut	<ul style="list-style-type: none"> Ammattialakohtainen- eli substanssiosaaminen Laatu ja vaikuttavuus Asiakas- ja potilasturvallisuus, laiteturvallisuus Hyvinvointi ja terveyden edistäminen 	Kaikille yhteisen substanssiosaamisen kehittämispänsostuksia olivat muun muassa 10-osainen palliatiivisen hoidon koulutussarja sekä elintapaohjauksen alueelliset koulutustilaisuudet. Laatu- ja vaikuttavuusosaamista kehitettiin Laatu- ja kehittämispäällikkö -koulutuksen avulla.
Osaamme ennakoida	<ul style="list-style-type: none"> Muutoksen hallintaa edistävät metataidot Tiedolla johtaminen ja tekoäly Henkilöturvallisuus, turvalliset ja terveelliset työolosuhteet 	Oma Hämeessä toteutui Copilot-pilotti-projekti, jossa henkilöstön osaamisen kehittämistä tuettiin monipuolisesti koulutusten, tukiklinikoiden sekä Copilot-kummien työskentelyn avulla. Turvallisuusosaamista vahvistivat ensiapukoulutukset sekä alueittain pidetyt alkusammutuskoulutukset. Oma Hämeen työntekijät valvoitettiin suorittamaan verkkokoulutus haastavien asiakastilanteiden varalta.
Autamme sopivalle polulle	<ul style="list-style-type: none"> Asiakaslähtöisyys ja asiakasosaaminen Digitalisaation edellyttämä osaaminen Monialainen työ ja sen osaaminen 	Henkilöstön asiakaslähtöisyyttä ja asiakasosaamista edistettiin vahvasti digipalveluihin liittyen useilla koulutuksilla, esimerkiksi videovastaanottokoulutukset sekä monikanavaisen asiakaspalvelun Telia ACE-koulutukset.
Onnistumme toisiimme luottaen	<ul style="list-style-type: none"> Johtamisosaaminen Työyhteisötaidot ja työntekijäkokemus Ohjaus- ja perehdytysosaaminen 	Johtamiskoulutus oli laajamittaista. Johtamisosaamisen vahvistamisesta tarkemmin kappaleessa 4.2. Työyhteisötaitoihin liittyvää osaamista kehitettiin itsensä johtaminen- ja Työelämätaidot -webinaareilla sekä Eduhouse-verkko-oppimisympäristön lukuksilla koulutuksilla. Suuri joukko opiskelijoita suoritti koulutuskokonaisuuden Oppiportti-verkko-oppimisympäristössä ja tämän lisäksi järjestettiin ohjauksen tueksi koulutusta Forssassa, Riihimäellä ja Hämeenlinnassa.

Koulutuspäivät

Koulutuksia
yhteensä
53 762

Palkallisia
koulutuspäiviä
yhteensä
17 430

Koulutuspäivät
vuonna 2024
HTV2
2,8

Koulutuspäivien määrä
vaihteli toimialojen välillä
1,3–3,8 koulutuspäivää/htv2
(2023: 0,9–2,6).

Koulutuspäivät henkilöstöryhmittäin 2024	Koulutuspäivät/Htv2
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	4,0
Hoitohenkilöstö	2,1
Huoltohenkilöstö	0,7
Lääkärihenkilöstö	5,1
Pelastushenkilöstö	2,7
Sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijat	4,2

Koulutuspäivät
toimialoitain

Koulutuspäivät toimialoitain

	2024	Koulutusten määrä kpl	Palkalliset koulutuspäivät	Koulutuspäivät/Htv2	Htv2	Koulutuksen kustannukset
Konserni- ja tukipalvelut		4 152	1 147	1,68	681	301 075 €
Terveydenhuolto		25 060	9 016	3,65	2 472	743 467 €
Ikäihmisten palvelut		10 750	2 139	1,27	1 689	99 229 €
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalvelut		11 001	4 000	3,84	1 041	129 234 €
Strategia ja integraatiot		1 253	474	3,49	136	162 213 €
Pelastustoimi		1 546	654	2,33	281	67 369 €
Oma Häme yhteensä		53 762	17 430	2,77	6 300	1 502 587 €
	2023	Koulutusten määrä kpl	Palkalliset koulutuspäivät	Koulutuspäivät/Htv2	Htv2	Koulutuksen kustannukset
Konserni- ja tukipalvelut		2 933	980	1,18	834	308 609 €
Terveydenhuolto		11 293	5 475	2,28	2 399	706 983 €
Ikäihmisten palvelut		4 294	1 474	0,89	1 664	48 600 €
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalvelut		4 300	1 844	1,84	1 000	124 747 €
Pelastustoimi		499	273	0,91	300	72 081 €
Oma Häme yhteensä		23 319	10 045	1,62	6 197	1 261 020 €

Onnistumiskustelut

Onnistumiskustelun tavoitteena on kytkeä perustyön tekeminen organisaatiomme strategisiin tavoitteisiin sekä arvoihin. Onnistumiskustelujen yhteydessä varmistetaan, että työntekijän osaaminen ja työn tavoitteet ovat tasapainoissa, ja laaditaan suunnitelma työntekijän osaamisen kehittämiseksi.

Vuonna 2024 tavoitteenamme oli, että henkilöstöstä 80 % käy onnistumiskustelun lähijohtajansa kanssa. Tavoite jäi saavuttamatta ja käytyjen keskusteluiden toteutuma oli 49 %. Pitkäkestoiset järjestelmähaasteet olivat osasyynä siihen, että tavoite ei täyttynyt.

Perehdytys

Perehdytyksen systemaattisuutta ja laadukkuutta edistimme hankkimalla sähköisen perehdytysjärjestelmä Laatuportin. Syksyllä 2024 valmisteltiin Laatuportin käyttöönottoa ja vuoden 2025 aikana järjestelmä otetaan käyttöön kaikilla toimialoilla.

Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto

Vuonna 2024 organisaatiossamme järjestettiin ensimmäinen tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoon tähtäävä oppisopimiskoulutus toimisto- ja hallintotyötä tekeville ammattilaisille. Koulutuksen aikana osallistujat pääsivät vahvistamaan työn kehittämiseen liittyviä tietoja ja taitoja.



Osastonhoitaja Marika Berg kehitti tutkinnon aikana päivittäisjohtamiseen tarkoitetun taulun yksikön arjen selkeyttämiseksi. Taulu eli "päivis" näyttää työajat, päivittäiset tapahtumat, potilasmäärät sekä vastuualueet, ja se auttaa henkilöstöä tietämään, missä heidän pitäisi olla ja mitä heidän pitäisi tehdä.

Marika kokee, että koulutus oli hyödyllinen ja se rohkaisi häntä toteuttamaan kehittämistyön.

"Taulu on nähtävillä toimiston valkotaululla ja se päivitetään kerran päivässä. Tulevaisuudessa tavoitteena on siirtyä sähköiseen muotoon, mutta tällä hetkellä valkotaulu on käytännöllisempi, koska kaikilla työntekijöillä ei ole suoraa pääsyä tietokoneisiin."

"Pikkuhijaa henkilöstö on oppinut käyttämään taulua ja on antanut siitä positiivista palautetta. Esimerkiksi eräs työntekijä mainitsi, että taulu on auttanut heitä pysymään ajan tasalla päivittäisistä tehtävistä ja vähentänyt epäselvyyksiä työvuoroissa. Toinen työntekijä kertoi, että taulu on parantanut tiimityötä ja tehnyt päivittäisestä työstä sujuvampaa."

Muutoksen johtaminen lähijohtajavalmennuksen kautta

Muutoksen johtaminen on ollut keskeinen teemamme vuonna 2024, ja sen merkitys on korostunut kaikilla linjajohtamisen tasoilla. Lähijohtajat ovat yhdessä henkilöstön kanssa avainasemassa siinä, kuinka muutos toteutetaan ja kuinka muutosten vaikutuksia hallitaan. Lähijohtajat varmistavat, että muutoksista viestitään selkeästi ja että työyhteisön jäsenet saavat tarvittavan tuen muutoksen aikana.

Vuoden 2024 lähijohtajien valmennukset sekä Oma Hämeen johtamisen periaatteet ja lähijohtamisen roolit -videot korostivat johtamisen merkitystä ja toivat keskusteluun teeman ”johtamisen johtaminen”. Johtamisen johtaminen tarkoittaa, että ylempään johdon on tuettava linjajohdossa keskijohtoa, joka puolestaan tukee lähijohtajia. Näin lähijohtajan esihenkilö tarjoaa tarvittavat edellytykset omassa johtamistyössä onnistumiselle. Johtamisen johtaminen sisältää myös palautekulttuurin vahvistamisen ja positiivisen vaatimisen. Näiden avulla voidaan luoda sellainen ympäristö, jossa muutokset voidaan toteuttaa tehokkaasti ja perustellusti ja jossa henkilöstö voi kokea olevansa osa muutosta. Tämä puolestaan takaa sen, että pystymme navigoimaan muutosten keskellä ja varmistamaan, että henkilöstömme saa tarvittavan tuen ja ohjauksen muutosten aikana.

Olemme rakentaneet kattavat johtamisen tukirakenteet, joihin kuuluvat sisäiset asiantuntijapalvelut, täydennyskoulutus ja erilaiset oppimisympäristöt, työnohjaus, coaching-mahdollisuudet, työterveyshuollon ohjauspalvelut sekä matalan kynnyksen mielentukipalvelut. Kilpailutettuja työnohjaajia on ollut käytettävissä 150, mikä on tarjonnut lähijohtajille mahdollisuuden käsitellä muutostilanteita ja niiden vaikutuksia työyhteisöön. Työnohjaus edistää ammatillista osaamista, työhyvinvointia ja yhteistyötä. Lisäksi työyhteisön kriisitilanteissa on tarjottu nopeasti yksilö- tai ryhmäkriisitukea, mikä on auttanut työyhteisöjä ja lähijohtajia kokemusten käsittelyssä.

Lähijohtaja
ihmisten johtajana
-valmennus

Johtamisen
periaatteet ja
lähijohtajan
rooli

Jarkko Sato
on Suomen
ihmisiäiheisin
esihenkilö

Lähijohtajille
suunnattuja
koulutuksia

Lähijohtaja ihmisten johtajana -valmennus

Vuoden 2024 aikana lähijohtajille järjestettiin johtamisvalmennus, joka kesti keväästä loppuvuoteen saakka. Valmennukseen sisältyi jokaiselle lähijohtajalle neljä läsnäolovalmennusta sekä kolme etävalmennusta. Johtamisvalmennus oli velvoittava kaikille lähijohtajille.

Lähijohtajien valmennusohjelman avulla pyrittiin parantamaan tiimien johtamista ja tarjottiin työkaluja onnistuneen muutoksen johtamiseen. Valmennuksessa keskityttiin muun muassa itsensä johtamiseen, myönteisen palautteen voimaan ja valmentavaan johtamiseen. Valmennukseen sisältyi myös oman kasvu- ja kehityssuunnitelman tekeminen sekä sparrausryhmien tapaamisia.

Jokaiseen valmennusryhmään kuului myös oma mentori, joka oli mukana ryhmässä läpi valmennuksen. Mentoreina toimivat organisaatiomme johto- ja päällikötason henkilöt.

Valmennusten aiheet:

- Itsensä johtaminen ja johtajana kasvu muutoksessa
- Älykäs Johtaminen arvion tulosten läpikäynti & oman kehityssuunnitelman kirkastaminen. Muutoksen johtaminen.
- Yhteiset johtamiskäytännöt Oma Hämeessä. Erilaisuuden ymmärtäminen ja erilaisuuden johtaminen.
- Myönteisen palautteen voima muutoksessa
- Lähijohtajan erilaiset roolit
- Palautekulttuuri ja positiivinen vaatiminen
- Valmentava johtaminen yksilön ja tiimin johtamisessa

Ajatuksia
valmennuksesta

Ajatuksia valmennuksesta

Miten olet kokenut johtamisvalmennukset?

Valmennukset tarjoavat mahdollisuuden pysähtyä ja pohtia omaa roolia sekä niitä asioita, mitä arkipäivään ja johtamiskokonaisuuteen liittyy.

Opitko jotain uutta johtamisvalmennuksessa?

Valmennuksissa käydyt keskustelut ovat olleet erittäin mielenkiintoisia. Niiden aikana on tunnustettu yhteisiä haasteita ja tavoitteita.

Ovatko johtamisvalmennukset muuttaneet jotain asioita johtamistyylissäsi?

Kun on ratkaistavia ongelmia, on niissä tilanteissa tästä ollut hyötyä, kun on oppinut itseään johtamaan näissä tilanteissa. Keskustelut muiden kanssa ovat myös osoittaneet, että haasteet ja ongelmat ovat hyvin samantapaisia riippumatta siitä, millainen työympäristö on kyseessä.

Mitä haluaisit vielä itsessäsi kehittää?

Haluaisin panostaa enemmän läsnäoloon, kuuntelemiseen ja antaa aikaa kohtaamisille. Lisäksi haluan kehittää ongelmanratkaisutaitojani – se on jatkuva prosessi. On tärkeää muistaa, ettei kaikkea tarvitse ratkaista yksin, ja uskaltaa pyytää apua silloin, kun kohtaa haastavia tilanteita.

Päivi Luopajarvi, lähijohtaja
Vilja Katinala, Hattula

Johtamisen periaatteet ja lähijohtajan rooli

Organisaatioomme luotiin vuoden 2024 aikana johtamisen periaatteet sekä kirkastettiin lähijohtajan roolia. Molemmat kehitettiin monivaiheisen prosessin kautta. Tavoitteena oli selkeyttää lähijohtajan roolia ja tehtäviä sekä tukea lähijohtajia heidän työssään.

Johtamisen periaatteiden luominen alkoi henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksista, henkilökohtaisista haastatteluista sekä lähijohtajien työpajoista. Periaatteet pohjautuvat organisaatioomme arvoihin ja strategiaan. Periaatteiden lanseeraus tapahtui maaliskuun 2024 lopulla, ja jokainen työyhteisö on käsitellyt ne sen jälkeen.

Lähijohtajan roolin kehittämisessä keskityttiin erityisesti kolmeen päärooliin: Manager, Leader ja Coach. Managerin rooliin kuuluu asioiden, tehtävien ja prosessien toiminnan, laadun ja lakisääteisten velvollisuuksien hoitaminen. Leader johtaa omalla esimerkillään, muuntaa organisaation visiot innostaviksi tavoitteiksi ja suunnitelmiksi sekä innostaa yhteisiin tavoitteisiin. Coach sparraa ja oivalluttaa johdettaviaan tehtävien toteuttamisessa jokaisen yksilöllisyyden huomioiden.

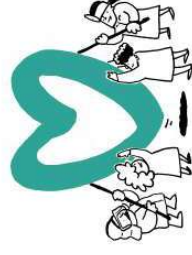
Johtamisen periaatteet ovat nyt osa arkea, ja ne ohjaavat päivittäistä toimintaamme ja päätöksentekoaamme.

Hyvät johtamisen periaatteet mahdollistavat onnistumiset Oma Hämeessä.

**Yhdessä olemme
ylivoimaisia!**

Johtamisen
periaatteet

Lähijohtajan
rooli



Hyvinvointialueen johtamisen periaatteet



Hyvät johtamisen periaatteet mahdollistavat onnistumiset Oma Hämeessä.



omahame.fi



Lähijohtaja ihmisten johtajana

Johtajuus Leadership

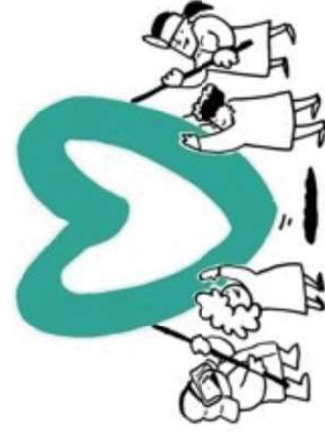


Toiminnan ja tavoitteiden johtaminen Management



Oikea-aikaista,
vaikuttavaa ja vastuullista

Valmennus Coaching



Yhdessä olemme ylivoimaisia!

Lähijohtajille suunnattuja koulutuksia vuonna 2024

Lähijohtajien HR-koulutuskokonaisuuden teemoja vuonna 2024 olivat työsuojelu, työkykyjohtaminen ja palvelussuhdeasiat. Strategisesti tärkeitä ja ajankohtaisia koulutuksia järjestettiin vuoden aikana yhteensä 24.

Johtamisosasta kehitimme myös tutkintoon johtavan koulutuksen kautta. Meillä käynnistyivät vuonna 2024 myös kaikkien toimialojen yhteiset johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto- ja lähiesihenkilötyön ammattitutkintoryhmät sekä pelastuslaitoksen lähiesihenkilötyön ammattitutkintoryhmä.

Jarkko Salo on Suomen ihmisläheisin esihenkilö

Toista kertaa järjestetyssä HumanPower24-kilpailussa nostettiin esiin ihmisläheisen johtamisen ja työelämän parhaita esimerkkejä. Kilpailun tavoitteena on tehdä ihmisläheisestä organisaatiokulttuurista strategisesti merkittävä osa suomalaista työelämää.

Kilpailussa etsittiin Suomen ihmisläheisintä työpaikkaa, johtajaa, esihenkilöä sekä työelämätekoa. Lähijohtajamme Jarkko Salo valittiin voittajaksi Suomen ihmisläheisimmän esihenkilön kategoriassa. Salo työskentelee Mäkikujan perhetukikeskuksessa Riihimäellä.

Salo korostaa johtamistyössään tasapuolisuutta ja arvostusta, ja hänen ihmisläheinen johtamisensa näkyy yksikön arjessa hyvänä ilmapiirinä ja vastuunkantamisena. Salolla on noin 15 vuoden esihenkilötausta, ja hän pyrkii aina luomaan turvallisuuden tunnetta työyhteisöön.

Salo näkee, että palkinto kuuluu koko hänen tiimilleen, ja korostaa yhteistyön merkitystä sote-alan muutosten keskellä.



Työhyvinvointikyselystä toimenpiteisiin

Syksen 2023 työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella organisaatiossamme suunniteltiin lähes 700 kehittämistoimenpidettä. Näistä suuri osa keskittyi työn osa-alueelle esimerkiksi työn kuormituksen sekä asiakasväkivallan uhan hallintaan. Vahvuutena tunnistettiin työyhteisöjen hyvä toimivuus ja vahva yhteishenki, jotka osaltaan auttavat kohtaamaan työn arjen haasteita.

Tulosten perusteella monissa yksiköissä lähdettiin kirkastamaan perustehtäviä, vastuita ja työnjakoa sekä yhteisiä toimintoperiaatteita – paitsi yksiköiden sisällä, myös yli yksikkörajojen ja alueellisesti. Työssä palautumiseen ja kuormituksen hallintaan suunniteltiin myös käytännönläheisiä ratkaisuja.

Välinehuollon palveluissa melua, hälinää ja jatkuvia keskeytyksiä vähennettiin hankkimalla henkilökohtaiset kuulosuojaimet ja ottamalla käyttöön ”Hei, minä keskityn” -laput. Näin työrauha ja työn sujuvuus paranivat merkittävästi. Hämeenlinnan perheoikeudellinen yksikkö taas otti käyttöönsä kuormitusta mittaavan mittarin ja pohti yhteisöllisesti ratkaisuja tilanteisiin, joissa kuormitus jollakin työntekijällä nousee korkealle tasolle.

Työhyvinvointikyselyn tulokset vahvistivat, että hyvin toimivat työyhteisöt ovat rikkaus ja voimavara, joita haluamme vaalia. Haluamme auttaa työyhteisöjä ”onnistumme yhdessä, toisiamme tukien” -arvon mukaiseen suuntaan. Suunnitelluilla toimenpiteillä tuetaan sujuvaa ja turvallista vuorovaikutusta sekä työyhteisöjä, joissa yhteisöllisyys ja huolenpito työkavereista ovat keskiössä.

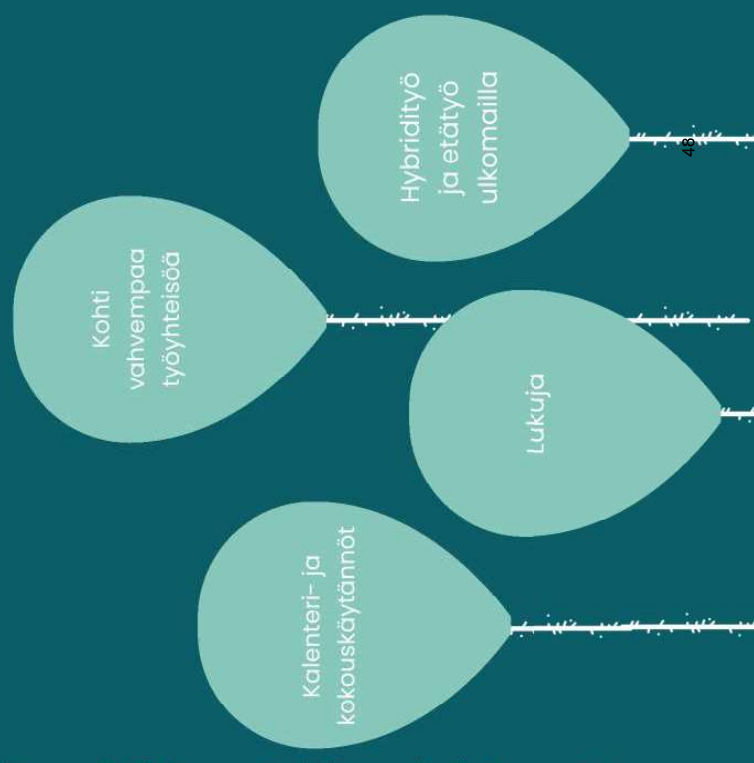
Palautteen merkitys korostui monissa yksiköissä. Hattulan kotihoidossa otettiin käyttöön yksinkertainen, mutta tehokas idea: toimiston seinälle kiinnitettiin jokaiselle työntekijälle nimikoitu A4-paperi, johon työkaverit voivat jättää positiivista palautetta. Käytännön ansiosta jokainen työntekijä on saanut arvostavaa ja kannustavaa palautetta.

Meillä Oma Hämeessä keskeinen huolenaihe on asiakasväkivallan ja uhkatilanteiden korkea taso. Väkivalta- ja uhkatilanteet heikentävät merkittävästi työntekijöiden hyvinvointia ja lisäävät turvallisuushuolia. Toimenpiteitä asiakasväkivallan ja uhkatilanteiden hallintaan on suunniteltu kaikilla organisaation tasoilla.



”Oma Hämeessä tehdään aktiivisesti työtä työhyvinvointikyselyn kautta esiin nousseiden haasteiden hallitsemiseksi – ja juuri se on tärkeää! Tässä ajassa tarvitsemme erityisesti inhimillisyyttä, yhteistyötä ja keskinäistä tukea. Meillä jokaisella on avainrooli työhyvinvoinnin edistämisessä. Yhdessä voimme rakentaa hyvän työilmapiirin ja sujuvan arjen, kun toimimme kollegiaalisesti ja toisiamme kunnioittaen.”

- Työhyvinvointiasiantuntija Anne Jormakka



Kalenteri- ja kokouskäytännöt

Johtamisvalmennuksessa hyödynnettiin työhyvinvointikyselyn tuloksia ja organisaatioomme luotiin niiden pohjalta keväällä 2024 yhteiset kalenteri- ja kokouskäytännöt. Sujuvat ja vaikuttavat kalenteri- ja kokouskäytännöt ovat keskeisiä työajan hallinnassa sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Yhteisten käytäntöjen avulla voimme parantaa kalenterin hallintaa ja kokouskäytäntöjä yhdenvertaisesti koko hyvinvointialueellamme.



Kalenteri- ja kokouskäytännöt

- ✓ Onko tämä kokouksen vai puhelinsoiton tai Teams-puhelun paikka?
- ✓ Mikä on kokouksen tavoite ja käsiteltävät asiat?
- ✓ Kuka kutsutaan ja mitä tehtävää varten?
- ✓ Olemme yhdessä sopineet, että 30 min kokous on nykyisin 25 min varaus ja 60 min kokous on 50 min varaus.
- ✓ Osallistu, keskustele, vaikuta.
- ✓ Varmista työnjako ja miten jatkot.
- ✓ Tehokas ja suunniteltu kokous jättää aikaa myös tauoille työpäivän aikana.



Lukuja

Työhyvinvointikysely on tärkeä työkalu, jonka avulla henkilöstön ääni kuuluu. Jokainen vastaus vaikuttaa organisaation kehittämistoimenpiteisiin ja työolojen parantamiseen. Näitä tuloksia hyödynnetään konkreettisesti, kuten esimerkit osoittavat.

Vuoden 2023 kyselyssä kirjattuja toimenpiteitä oli yhteensä 682.

Toimenpiteistä 74 % on kehittämistoimenpiteitä (n=502) ja 26 % voimavaroihin liittyviä toimenpiteitä (n=176).

Toimialoitettain kirjauksia tehtiin:

- Ikäihmisten toimiala 221 kpl.
- Konserni- ja tukipalveluiden toimiala 49 kpl.
- Pelastustoimi 31 kpl.
- Perhe-, vammais- ja sosiaalipalveluiden toimiala 171 kpl.
- Terveystieteiden toimiala 208 kpl.
- Hyvinvointialueen tasolle oli tehty 2 kirjausta.

Toimenpiteet etenivät seuraavasti:

- 455 oli suunnitteluvaiheessa (67 %)
- 157 oli toteutusvaiheessa (23 %)
- 70 oli päättynyt (10 %)



”Esimerkiksi asumispalveluiden johtotiimi on tunnistanut tulosalueen keskeiset työhyvinvointia heikentävät tekijät ja ryhtynyt suunnitelmallisesti kehittämään ja toteuttamaan toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Erityisen ilahduttavaa on, että johtotiimi nostaa esiin myös lähijohtajien tukemisen, mikä vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisön hyvinvointiin.”

- Työhyvinvointiasiantuntija Anne Jormakka

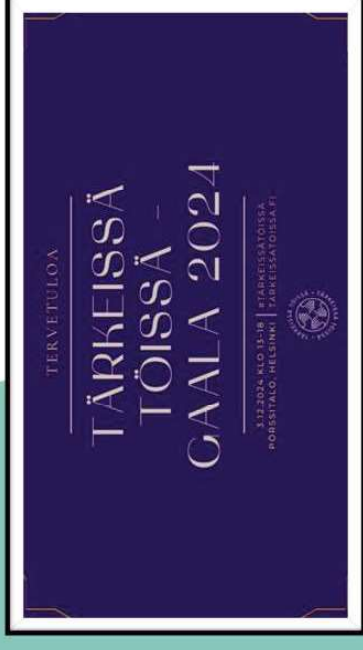
Hybridityö ja etättyö ulkomailta

Vuoden 2024 aikana otimme käyttöön yhteiset hybridityö ja etättyö ulkomailta -mallit. Meillä hybridityöllä tarkoitetaan työnteon mallia, jossa suunnitelmallisesti yhdistetään etättyötä ja päätyöpaikalla tehtävää läsnätyötä tukemaan työntekijän, työyhteisön ja organisaation tavoitteita ja työhyvinvointia. Parhaimmillaan monimuotoinen työnteon malli lisää työntekijän autonomiaa ja kyvykkyyden kokemista sekä laventaa työelämän joustoja työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Malliilla on myös mahdollisuus osaltaan lisätä työpaikan houkuttelevuutta, toimien näin rekrytointivalttina.

Oma Hämeen hybridityön malli rakentuu käytännön kautta, joustavana ja kehittyvänä prosessina. Lähtökohta on sujuvan työn tuloksellinen johtaminen, johon toimialoilla on erilaisia tarpeita ja vaatimuksia. Perustyö voi muuttua melko nopeastikin, jolloin hybridityön mallia tulee yksikössä arvioida uudelleen ja miettiä, mikä toimii, mikä ei, ketä varten olemme ja millaisia palveluja tuotamme.

Hybridityön onnistuminen vaatii selkeitä pelisääntöjä ja hyvää viestintää. On tärkeää, että työntekijät tietävät, milloin ja missä heidän odotetaan olevan tavoitettavissa, ja että heillä on tarvittavat työkalut ja resurssit työnsä tekemiseen. Lisäksi lähijohtajien on oltava valmiita tukemaan työntekijöitä ja luomaan luottamuksellisen, avoin ilmapiiri, jossa jokainen voi tuntea olonsa mukavaksi, arvostetuksi ja tuetuksi. Hybridityössä korostuu vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja työturvallisuudesta sekä työntekijöillä että lähijohtajilla.

Meillä luotu hybridityön malli palkittiin Tärkeissä toissa -gaalassa 3.12.2024 kunta-alan ja hyvinvointialueiden työelämän kehittämisen Tekojen torilla.



Työkykyisten työpäivien lisääminen

Pyrimme organisaatiossamme tukemaan työkykyä aktiivisesti, työkykypulmien ennaltaehkäisyä ja niiden puheeksi ottamista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa painottaen. Lähijohtajan jokapäiväiseen työkykyjohtamiseen kuuluvat työntekijöiden ajankohtaisten tilanteiden seuraaminen ja niiden pohjalta työjärjestelyissä tehtävät tarpeelliset ja mahdolliset muokkaukset. Varhainen tuki on työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin ja työn sujumisen varmistamista. Varhainen tuki käynnistyy jo työntekijän rekrytoinnista; uuden työn alkaessa tehtäväkuvan huolellinen määrittäminen ja järjestelmällinen perehdyttäminen ovat työhyvinvointia edistäviä toimia.

Varhaista tukea tarvitaan erityisesti silloin, kun työntekijä tai työyhteisö alkaa oireilla. Työntekijöitä kuormittavia tilanteita syntyy etenkin erilaisissa muutosvaiheissa. Varhaisten tukitoimien käynnistäminen ja onnistuminen edellyttävät molemminpuolista luottamusta. Sekä lähijohtajalla että työntekijällä tulee olla luottamus siihen, että työkykyasioiden puheeksi ottamisella on aito pyrkimys hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantamiseen. Oikeanlaisen tuen kartoittamiseksi ja yhteisymmärryksen varmistamiseksi keskustelussa tarkastellaan työkykyä kokonaisvaltaisesti kaikista näistä näkökulmista: työn merkityksellisyyden kokeminen, motivaatio, osaaminen, työyhteisö, elämäntilanne ja terveystilanne. Työkyvyn varhaista tukemista ovat esimerkiksi työtehtävien muokaus, työn tuunaaminen ja korvaavan työn käyttö.

Työkykyhaasteiden vaikeutuessa ja pitkittyessä tarvitaan myös työterveyshuollon toimenpiteitä sekä yhteistä keskustelua ja suunnittelua työkyvyn tukitoimista. Esimerkiksi pitkältä sairauspoissaolalta on mahdollista palata omaan työhön kevennetyksi osa-aikatyöratkaisulla Kelan osasairauspäivärahan turvin.

Työkyvyn heiketessä siinä määrin, että omista tehtävistä ei enää selviydy ja uhkana on työkyvyttömyys lähivuosina, selvitetään ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet yhteistyössä työntekijän, lähijohtajan, työhyvinvointiasiantuntijan, työterveyshuollon ja eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa. Pyrkimyksenä on edistää työuran jatkumista oikea-aikaisilla toimilla ja osapuolten sujuvalla yhteistyöllä. Ammatillisen kuntoutuksen keinot ovat työkokeilu omaan työhön tai työkokeilu, työhönvalmennus tai koulutus uuteen tehtävään. Vuonna 2024 keva myönsi ammatillisen kuntoutuksen 30 Oma Hämeen työntekijälle.

Korvaava
työ

Osasairaus-
päiväraha

Sisäisiä
toimenpiteitä

Työterveys-
yhteistyö

Korvaava työ

Korvaavaan työhön siirtyminen on tilapäinen ratkaisu tilanteessa, jossa sairaus tai tapaturma estää työntekijää tekemästä tavanomaisia työtehtäviään, mutta hän pystyy kuitenkin tekemään omaa työtään kevennetysti, tekemään jotain muuta työtä tai kehittämään osaamistaan vaarantamatta. Korvaavan työn tekeminen edistää työssä jatkamista ja madaltaa kynnystä palata omaan tehtävään, kun poissaoloa ei synny tai se jää lyhyemmäksi. Lisäksi korvaavan työn tekeminen voi tuoda esiin uusia työn tekemisen tapoja ja työntekijän kykyjä, joiden käyttöönottaminen edistää toipumista.



”Kun löytyi korvaavaa työtä, ei jäänyt murehtimaan omaa tilannettaan, sai kokea itsensä tärkeäksi avustavia töitä tekemällä.”

”Korvaavaa työtä tehdessä heräsi ajatuksia, miten omaa hoitotyötä on jopa mahdollista keventää ja kiva antaa nyt kentällä oleville vinukkeja ja hyödyntää niitä itsein.”

”Oma vuorokausirytmisi ja sosiaaliset suhteet säilyivät, tunsit kuuluvansa työyhteisöön, ei jäänyt ulkopuolelle eikä kuulematta muutoksista.”

Osasairauspäiväraha

Osasairauspäiväraha tukee työelämässä pysymistä sekä paluuta kokoaikaiseen työhön. Vuonna 2024 osasairauspäivärahaetuutta sai 141 työntekijäämme.

Osa-aikaisia ratkaisuja voi syntyä myös Kevan tukemana. Jos työkyky on heikentynyt vähintään 2/5, Keva voi myöntää osatyökyvyttömyyseläkkeen joko toistaiseksi jatkuvana tai määräaikaisena. Osatyökyvyttömyyseläke antaa mahdollisuuden pidentää työuraa työkyvyn alentumisesta huolimatta ja sen rinnalla tehty työ kartuttaa myös eläkettä.



"Kun tekee osa-aikaista työtä, kaikki vapaa ei mene työstä palautumiseen ja jaksaa hoitaa arjen myös kotona."

"Pystyy yhä olemaan työelämässä ja sosiaaliset suhteet säilyvät työkavereiden myötä. Myös vapaa-ajan ihmissuhteet esim. parisuhde voi paremmin."

"Osa-aikatyön myötä mieliala on parantunut huomattavasti, kun ei ole kaiken aikaa väsynyt tai kipeä."

Sisäisiä toimenpiteitä

Keväällä 2024 kuntarekryyn avattiin Oma Hämeen sisäinen avoin haku osa -ja täsmätyökykyisille tukemaan uuteen työhön sijoittumisen mahdollisuutta. Organisaatiomme tarpeet vaihtelevat ja työtehtävät kattavat monenlaisia osaamisalueita. Tavoitteena onkin tämän toiminnon avulla saada työyksiköissä vapaana olevat työtehtävät ja niihin soveltuvat työntekijät kohtaamaan toisensa.

Sujuva työ tukee terveyttä ja työkykyä. Työpaikan sisäiset toimenpiteet ovat ensisijaisia ja painopisteen tulee olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Toimiva yhteistyö niin työsuojelun kuin työterveyshuollon kanssa mahdollistaa työpaikalla tehokkaan työkyvyn tukemisen. Myös työntekijä itse kantaa merkittävän vastuun oman työkykynsä ja hyvinvointinsa ylläpitämisestä ja edistämisestä.

Vuonna 2024 sairauspoissaolojen vähentämistavoitteeksi organisaatiotasolla asetettiin 2 päivää/htv2.

Tavoite sopeutettiin kullekin tulosalueelle vuoden 2023 sairauspoissaalomäärien perusteella.

Tavoitteen toteutumisessa onnistuttiin vaihtelevasti. Yksi onnistujista oli kotihoidon tulosalue, jossa haaste sairauspoissaolojen vähentämiseksi oli suurin, mutta silti poissaolot saatiin kääntymään merkittävään laskuun. Kotihoidosta kerrotaan, että erinomaiseen tulokseen päästiin uudistamalla työkykyjohtamisen kulttuuria ja tekemällä määrätietoista yhteistyötä, jossa kaikilla toimijoilla (johto, linjajohto, lähijohto, henkilöstö, HR) oli selkeä rooli ja vastuut. Käytännöt ja toimintatavat eri yksiköissä yhtenäistettiin, sairauspoissaoloja seurattiin ja analysoitiin säännöllisesti ja korvaavan työn malli otettiin aktiiviseen käyttöön. Henkilöstö sai tietoa työhyvinvointia ja jaksamista tukevista keinoista ja kannustusta arjessa tapahtuviin pieniin, mutta tärkeisiin työkykyä edistäviin toimiin, kuten työn tauottamiseen. Keskustelut lähijohtajan ja työntekijöiden välillä nousivat keskeiseen rooliin, ja niistä tuli luonteva tapa toimia. Tämä on lisännyt keskinäistä luottamusta, mikä puolestaan on mahdollistanut tilanteisiin tarttumisen ja asioiden puheeksi ottamisen jo varhaisessa vaiheessa.

Kevan artikkeli aiheesta: [Kulttuurimuutos työkykyjohtamisessa käänsi sairauspoissaolot laskuun Oma Hämeessä](#)

Työterveysyhteistyö

Työterveyshuollon uusi sopimus astui voimaan 1/2024 ja vaikutti työterveyden kustannuksiin usealla tavalla. Vuoden 2023 sopimus oli kattohintainen, kiinteä sopimus ja nykyinen sopimus on suoriteperusteinen. Työterveyshuollon kilpailutusvaiheessa pystyttiin toteamaan, ettei organisaatiollamme ollut enää mahdollisuutta valmisteluvaiheen poikkeukselliseen sopimusratkaisuun. Toimintakaudella kustannuksien kasvuun vaikuttivat henkilöstömäärän lisääntyminen, muutoksien tuomat tukitarpeet, yhteistoimintaneuvotteluiden tukirakenteet ja lisäksi se, että olemme purkaneet työterveyden hoitoveikkaa luovuttaneiden organisaatioiden puolelta.

Työterveyden kustannukset per henkilö nousivat 75 eurolla ja kokonaiskustannukset 20,8 %. Alustavasti näyttäisi, että työterveyden kustannukset ovat 596 €/henkilö. Ennaltaehkäisevän (KLI) kokonaiskustannukset ovat alustavan tiedon mukaisesti 2 428 461 €, työterveyspainotteisen sairaudenhoidon (KL2) kustannukset alustavasti 1 290 013 € ja täydentävien palveluiden (KL0) kustannukset alustavasti 543 270 €.

Varhainen työkyvyystä huolehtiminen on ollut keskeistä ja lähijohtajien rooli työkykyjohtamisessa on ratkaisevan tärkeä. Varhaisen tuen keskusteluja pidettiin enemmän ja Sirluksen käyttö aktivoitui. Keskeisenä tavoitteena oli sairauspoissaolojen vähentyminen. Vaikuttavuuden näkökulmasta tätä tavoitetta ei saavutettu asetetussa mittakaavassa. Vuonna 2024 työterveyden asiakastyytyväisyys oli erittäin korkea, NPS-arvon ollessa 91,3.

Ennaltaehkäisevän (KLI) työn osuus lisääntyi hieman edelliseen vuoteen verrattuna ollen 65 % Kela-korvattavista kustannuksista. Erityisesti työpaikkaselvitykset, terveys- ja seurantakäynnit, työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin käynnit sekä näiden toteuttama ohjaustyö lisääntyivät. Työfysioterapeutin käyntejä oli 18,9 % enemmän ja työterveyspsykologin käyntejä 10,2 % enemmän kuin edellisenä vuonna. Luvut tukevat moniammatillisuuden lisääntymisen tavoitetta työterveysyhteistyössä. Työkykyneuvottelut lisääntyivät 17,6 % tukien työkykyprosessien johtamista. Ennaltaehkäisevään työhön panostettiin aikaisempaa enemmän, minkä tulisi pitkällä aikavälillä vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa henkilöstön hyvinvointia.

Sairauskäynnit nousivat 27,8 %, ja yleisimmät syyt käymneille olivat infektiot sekä tuki- ja liikuntaelinvaiat. Työterveyshuollon raportoinnista on nähtävissä, että edelleen meillä on parantamisen mahdollisuus siinä, että Oma Hämeen omailmoituskäytäntöä tulee käyttää entistä paremmin. Organisaatiossamme on mahdollisuus olla lähijohtajan luovalla poissa 1+9 päivää - näin pystytään vastuullisesti käyttämään työterveyshuollon palveluja ja välttämään ”turhia” lääkärikäyntejä sairauspoissaolotodistuksen hakemisessa.

Täydentäviä Kela 0 -palveluita hankittiin henkilöstölle edellistä vuotta enemmän, kustannusten noustessa 31,9 %. Näihin palveluihin lukeutuvat influenssarokotukset, matalan kynnyksen mielen tukipalvelut ja lyhytpsykoterapian palvelut.

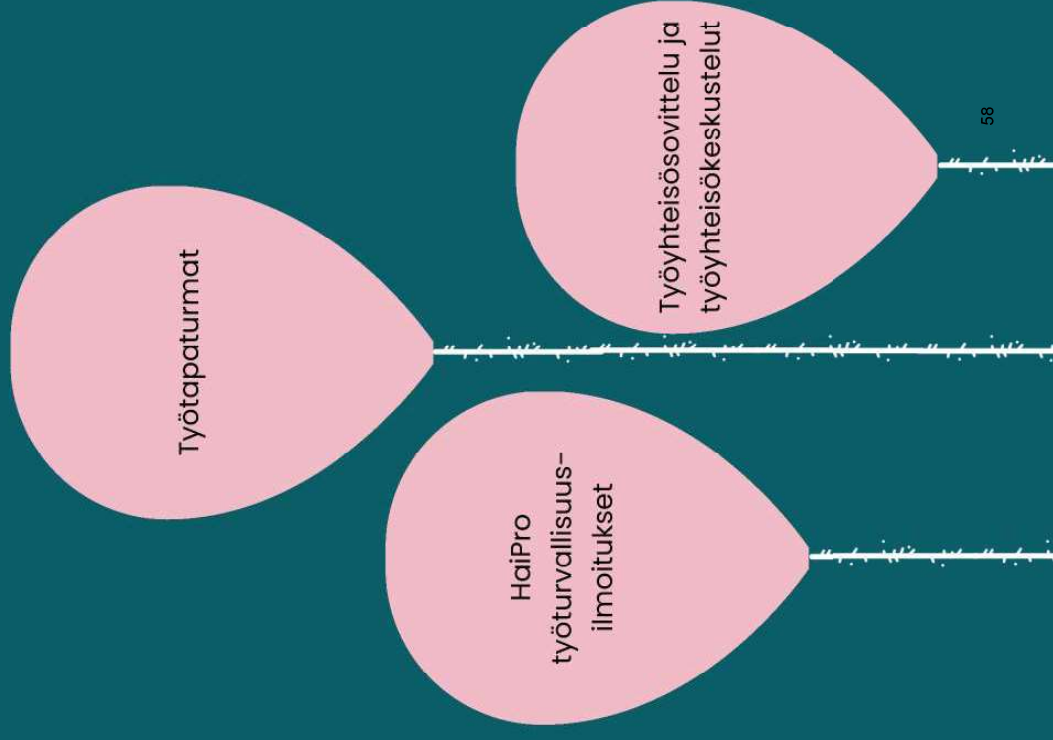
Osallistuimme 2023–2024 Kevan Kestävää työelämäohjelmahankkeeseen, jossa rakennettiin ennaltaehkäisevää, yhteiseen riskien analysointiin pohjautuvaa ja kumppanuuteen perustuvaa työterveysyhteistyön mallia omiin tarpeisiimme perustuen. Tämä tausta näkyy työntekijöiden palveluiden rajapinnassa vähemmän, mutta sillä on ollut merkittävä vaikutus työterveysyhteistyön rakenteiden, raportoinnin, roolien ja vastuiden selkeyttämiseen, työpaikkaselvitysprosessin muodostumiseen ja pitkällä tähtäimellä työkyvyttömyyskustannuksien vähentämiseen.

Työsuojelun yhteistoiminta

Vaikuttavin työsuojelutyö on työpaikoilla tapahtuvaa välitöntä yhteistyötä. Välitön eli suora työsuojelun yhteistoiminta on arjessa, jokapäiväisessä työssä tapahtuvaa lähijohtajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta ja yhdessä tekemistä, jonka tarkoituksena on luoda ja ylläpitää terveellisiä ja turvallisia työolosuhteita sekä ylläpitää ja parantaa työhyvinvointia.

Edustuksellinen tai muodollinen työsuojelun yhteistoiminta on henkilöstön edustajien - eli työsuojeluvaltuutettujen - ja työnantajan välillä tapahtuvaa yhteistoimintaa, jota toteutetaan työsuojelutoimikunnassa ja toimialakohtaisissa yhteistotyöryhmissä. Työsuojelutoimikunnan kokouksia pidettiin vuonna 2024 yhteensä 9 kappaletta.

Työturvallisuuden parantamisen vakiintuneita käytäntöjä ovat muun muassa riskienarviointien teko osana arjen toimintaa, HaiPro-työturvallisuusilmoitusmenettely, työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, turvallisuuskohtaukset sekä ensiapuvalmiuden ylläpito.



Työtapaturomat

Pohjolan tilaston mukaan työtapaturomia sattui vuonna 2024 yhteensä 500 kertaa. Näistä aiheutui yhteensä 2738 päivää sairauspoissaoloja. Korvauksia maksettiin yhteensä 384 072 €.

Vakuutusyhtiölle ilmoitetuista työtapaturomista yleisimpiä olivat liukastumistapaturomat. Niitä ilmoitettiin yhteensä 93 kappaletta. Liukastumisista aiheutui vakuutusyhtiön korvaamia sairauspoissaolopäiviä yhteensä 962 päivää ja vakuutusyhtiö maksoi korvauksia liukastumisista aiheutuneista työtapaturomista yhteensä 127 126 €.

Vuonna 2024 vakuutusyhtiön korvaussumma on kasvanut 40,5 % vuoteen 2023 verrattuna. Vakuutusyhtiön korvaamien sairauslomapäivien määrä on kasvanut 62 % vuoteen 2023 verrattuna.

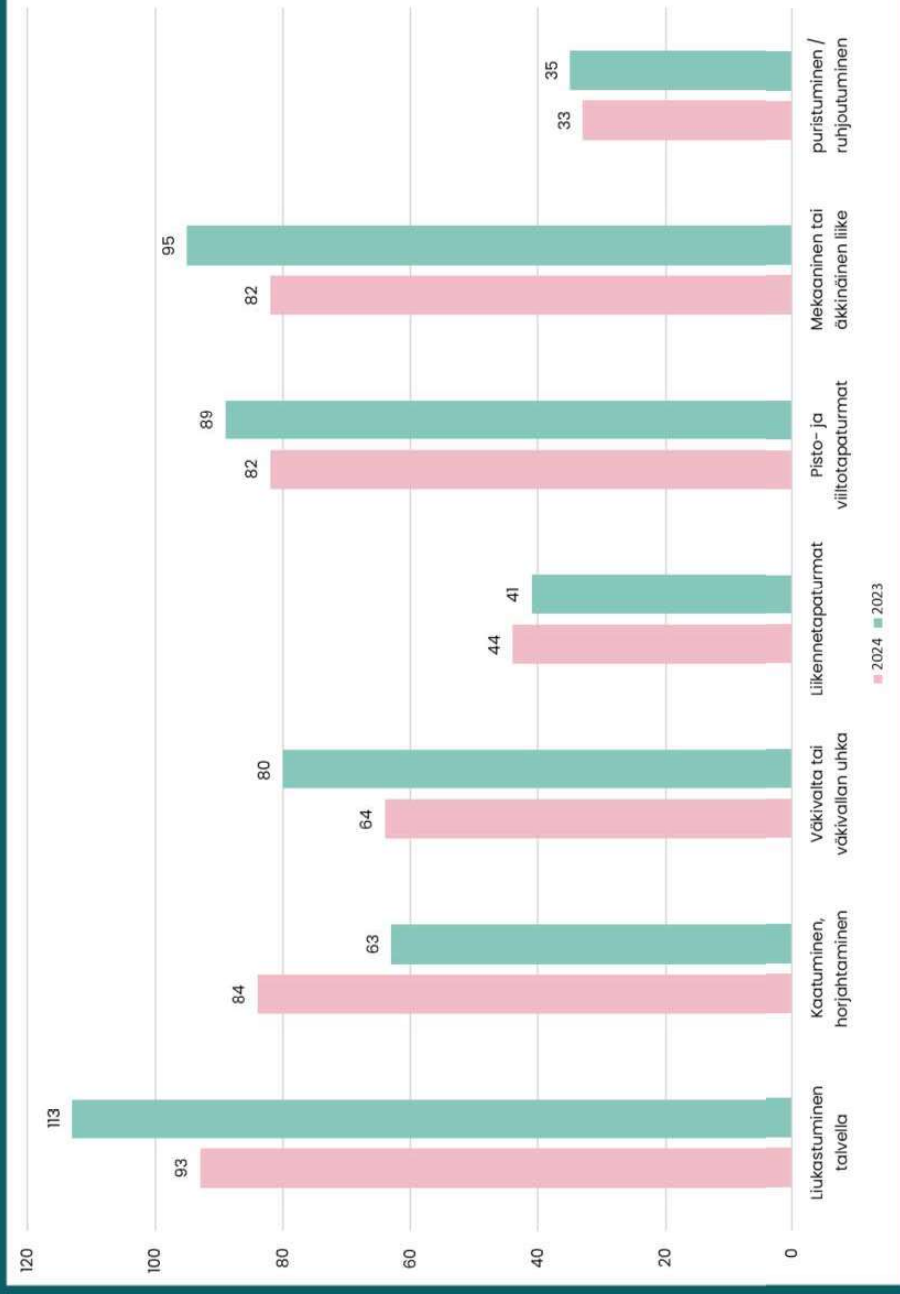
Tapaturomien määrä väheni vuoteen 2023 verrattuna, jolloin tapaturomia sattui yhteensä 536 kertaa. Huolimatta vähentymisestä, sairauslomapäivien ja vakuutusyhtiön maksamien korvausten merkittävä kasvu viittaa siihen, että tapaturomat ovat olleet vuonna 2024 vakavampia tai tapaturomista johtuva toipumisaika on ollut pidempi.

Tapaturomien
yleisimmät syyt

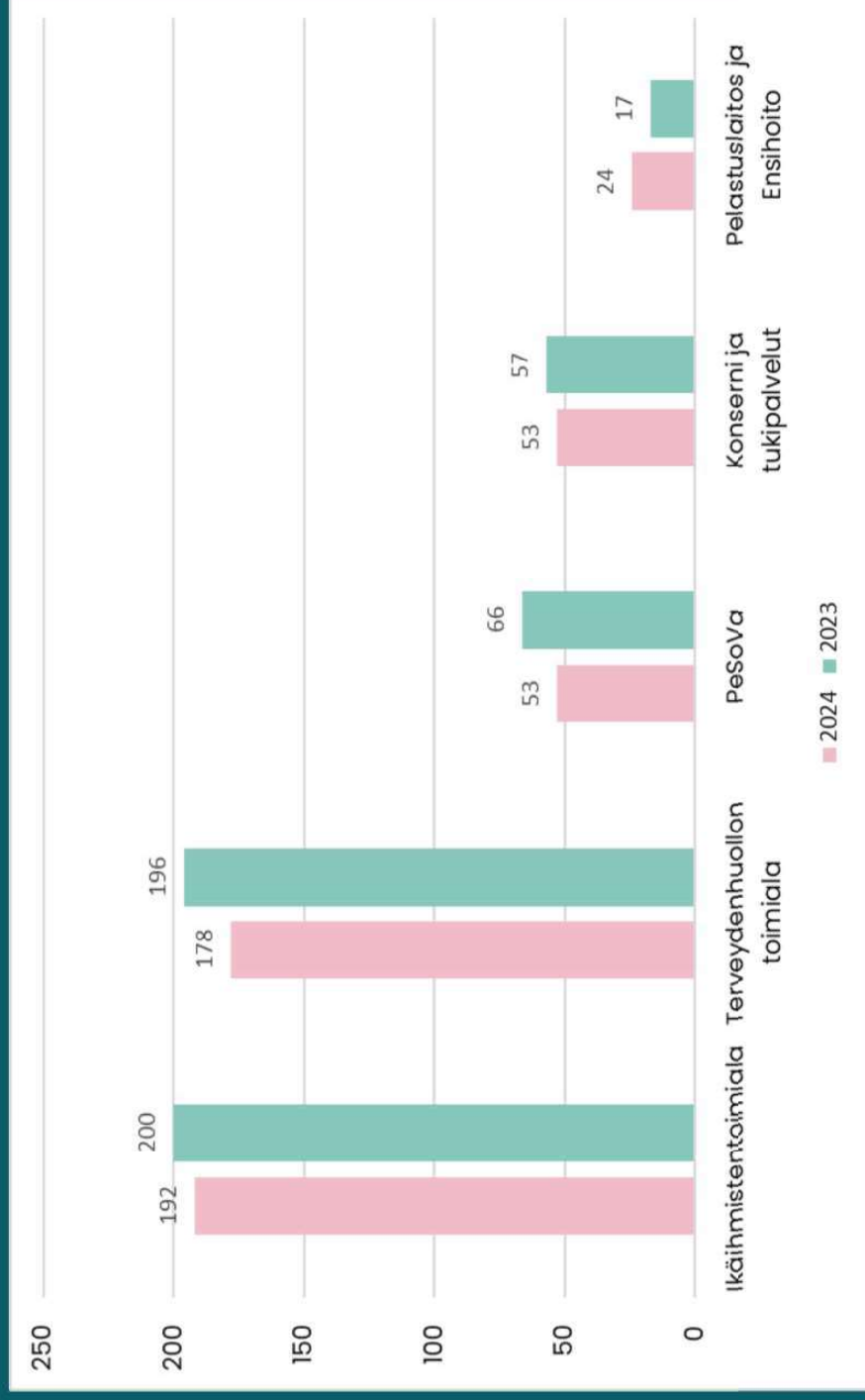
Vakuutusyhtiöön
ilmoitetut
tapaturomat

Työtapaturomista
aiheutuneet
sairauslomapäivät
kvartaaleittain

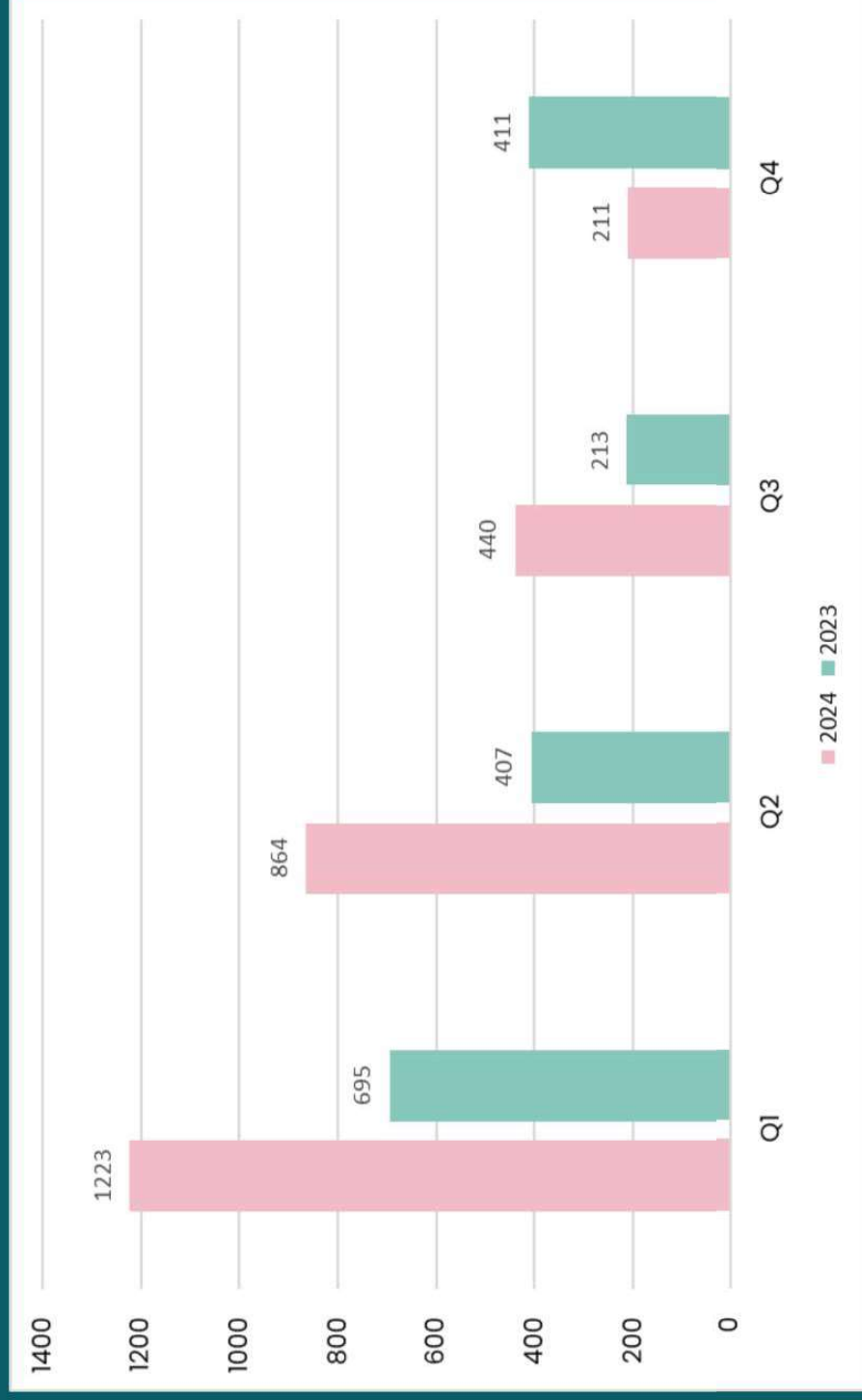
Seitsemän yleisintä syytä tapaturmalle



Vakuutusyhtiöön ilmoitetut tapaturmat



Työtapaturmista aiheutuneet sairauslomapäivät kvartaaleittain



HaiPro työturvallisuusilmoitukset

Vuonna 2024 meillä tehtiin yhteensä 3096 HaiPro

työturvallisuusilmoitusta, joista:

- > työtapaturomaksi luokiteltuja ilmoituksia tehtiin 53 %
- > läheltä piti-ilmoituksia noin 28 %
- > muita turvallisuushavaintoja noin 19 %.

Työturvallisuusilmoitusten kokonaismäärä nousi vuoteen 2023 verrattuna 30 % (721 kpl). Positiivista on kuitenkin se, että varsinaisten työtapaturomien suhteellinen määrä oli laskenut ja muiden turvallisuushavaintojen ja kehittämisehdotusten määrä oli noussut huomattavasti edeltävään vuoteen verrattuna.

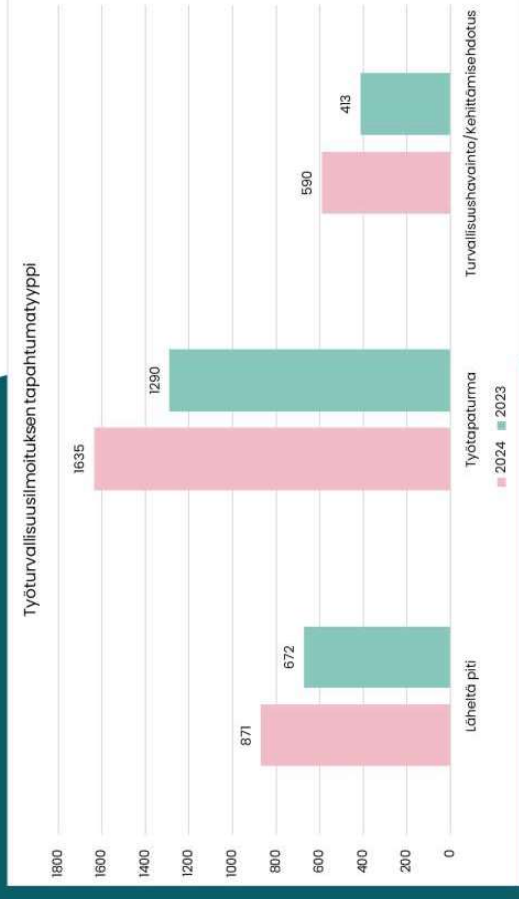
Työturvallisuus-
ilmoitusten
tapahtumaluonne

Työturvallisuusilmoitusten tapahtumaluonne

Työturvallisuusilmoituksista suurin osa tehtiin ikäihmisten palveluiden toimialalla ja toiseksi eniten perhe- sosiaali- ja vammaispalveluiden toimialalla. Näillä toimialoilla ilmoitukset koskivat erittäin usein uhka- ja väkivaltatilanteita (ikäihmiset 50 %, pesova 75 %).

Ilmoitusten kokonaismäärän kasvettua reilusti eniten olivat lisääntyneet uhka- ja väkivaltailmoitukset, joita oli 364 kpl enemmän kuin vuonna 2023.

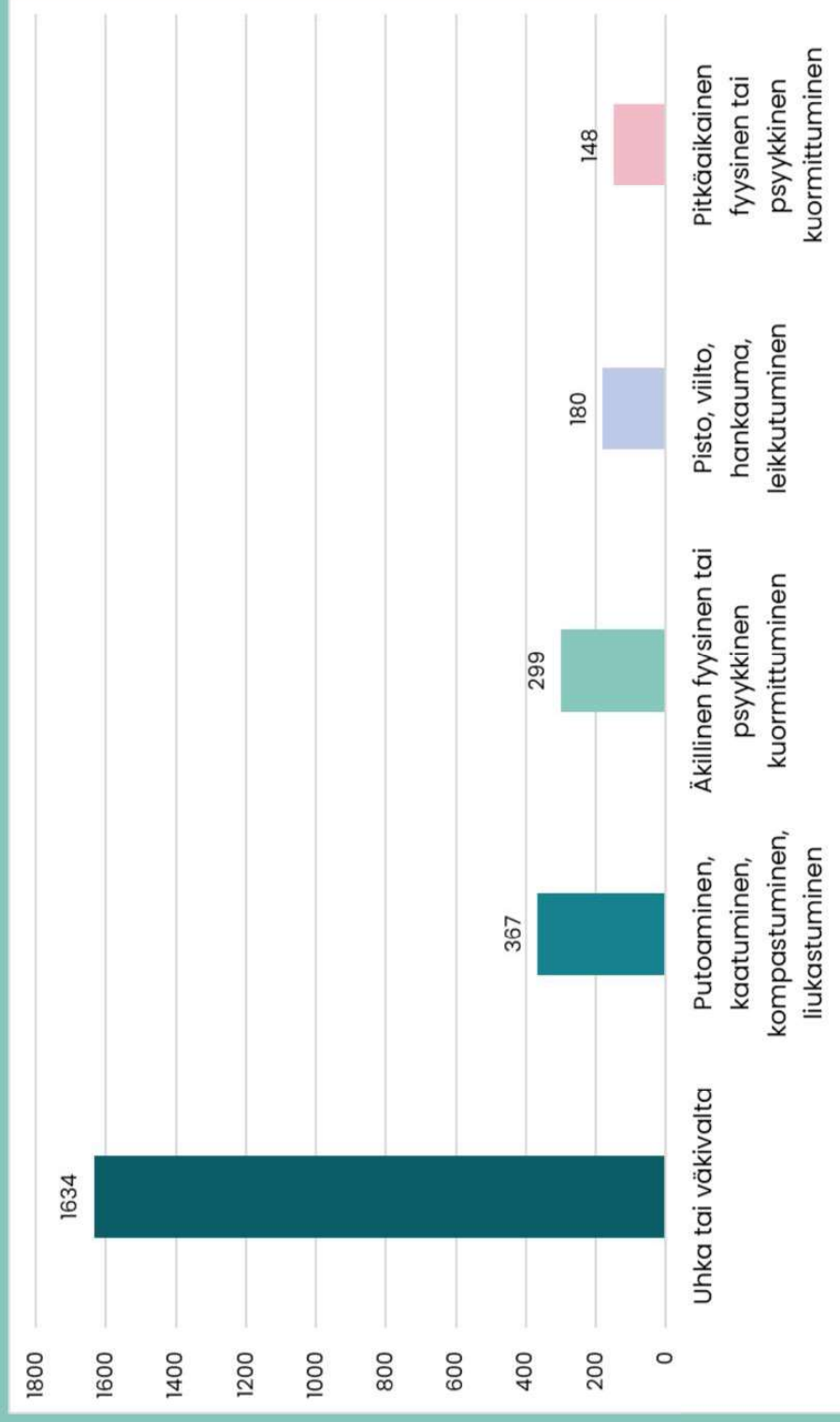
Oma Hämeen työsuojelu on linjannut, että kaikissa työyksiköissä työntekijät käyvät "Haastavat asiakastilanteet sosiaali- ja terveydenhuollossa" -verkkokoulutuksen. Yksiköissä, joissa väkivalta on arvioitu riskiluokkiin 3-5, tulee kaikkien yksikön työntekijöiden käydä avekki-/mapa-/muu kattavampi vastaava koulutus. Koulutusten toteutumisessa on ollut paljon vaihtelevuutta yksiköiden välillä ja väkivallan riskin arviointiin pitää kiinnittää edelleen huomiota.



Yleisimmät
vaaratyytit

Yleisimmät vaaratyyppit

Kaikista työturvallisuusilmoituksista yli puolet, 53 %, oli uhka- tai väkivaltailmoituksia. Toisena putoaminen, kaatuminen, kuormittuminen ja liukastuminen 12 %. Kolmantena äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen vajaa 10 %. Neljäntenä pisto, viilto, hankauma, leikkuminen 6 %.



Työyhteisösovittelu ja työyhteisökeskustelut

Sovitteluprosesseja
Oma Hämeessä oli
vuoden 2024 aikana
5 kpl.

Työyhteisösovittelujen avulla olemme onnistuneet ratkaisemaan työyhteisöjen ristiriitatilanteita, palauttamaan työrauhaa ja parantamaan työilmapiiriä sekä lisäämään työyhteisöjen keskinäistä vuorovaikutusta. Sovitteluprosessi on mahdollistanut aidon kohtaamisen osapuolten kesken sekä rakentanut luottamusta. Sovittelu on lisännyt ymmärrystä erilaisista näkökulmista ja ristiriitoihin johtaneista väärinymmärryksistä.

Onnistuneen sovitteluprosessin haasteena on näyttäytynyt käytettävissä olevan ajan puute. Useimmiten tapaamisille on mitoitettu minimiaika (max. n. puoli päivää), minkä vuoksi asioiden perusteellinen käsittely on joissain tapauksissa koettu riittämättömänä. Puutteellinen ajankäyttö on nähty suoraan verrannollisena prosessissa onnistumisen kokemukseen. Pitkällä aikavälillä arvioituna prosessi on nähty kannattavana.

Työne-työyhteisökeskusteluja pidettiin organisaatiossamme vuoden 2024 aikana noin 40 kpl. Työyhteisökeskustelujen on koettu parantaneen työyhteisöjen keskinäistä avoimuutta, uskallusta ja rohkeutta ottaa puheeksi vaikeita asioita sekä ymmärtämään työkaveria ja luomaan yhteistä tilannekuva työyhteisön tilanteesta. Kuulluksi tuleminen kokemus on edistänyt vuorovaikutustaitoja työyhteisön sisällä, mikä on parantanut työyksikön psykologista turvallisuutta. Keskustelujen myötä on opittu tuntemaan työkaveria paremmin sekä havahduttu auttamaan työkavereita kuormitustekijät huomioiden. Seurantakäyntien on koettu tukeneen työyhteisöä työarjen kehittämisessä.

Osaajat oikeilla paikoilla

Rekrytoinneissa
onnistuminen

Monimuotoinen
rekrytointi

Henkilöstön
vaihtuvuus

Monimuotoinen
työyhteisö

Varahenkilöstön
vahvistaminen

Resurssihallinnan
yksikkö aloitti
toimintansa



Rekrytoinneissa onnistuminen

Keskiteytyssä rekrytointiyrityksissämme jatkettiin vuonna 2024 toimintaa organisaation tavoitteita tukien sekä rekrytointihaasteisiin ja muuttuviin tilanteisiin vastaten. Rekrytointiyrityksien tiimissä huolehdittiin organisaatiomme rekrytointiprosessien sujuvuudesta ja toimittiin tärkeänä kumppanina lähijohtajille kaikissa rekrytointiin liittyvissä vaiheissa. Vuonna 2024 rekrytointiyrityksikkö vahvisti yhteistyötä useiden sidosryhmien, kuten oppilaitosten, TE-palveluiden ja paikallisten hankkeiden sekä sisäisten kumppaneiden kanssa. Esimerkiksi osallistuminen useisiin messutapahtumiin sekä Oma Hämeen alueella että sen ulkopuolella oli tärkeä osa työnantajakuvan vahvistamista.

Avattujen rekrytointien ja työpaikkojen määrät laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2024 meillä avattiin 665 rekrytointia (vuonna 2023 avattiin 1110 rekrytointia, laskua edellisestä vuodesta 40 %), jotka sisälsivät 1578 työpaikkaa (vuonna 2023 yhteensä 1687 työpaikkaa, laskua edellisestä vuodesta 7 %). Määrien lasku selittyy muun muassa hyvinvointialueemme taloudellisilla haasteilla ja niihin liittyvillä toimenpiteillä (yhteistoimintaneuvottelut ja rekrytointien jäädytys). Työpaikkojen määrän väheneminen oli myös valtakunnallinen ilmiö.

Vuoden 2024 aikana työvoiman saatavuus yleisesti ottaen parani, mikä myös mukaili valtakunnallista suuntaa. Hakijamäärät lisääntyivät myös hoiva- ja hoitohenkilöstön osalta, joissa on pitkään ollut haasteita. Meillä Oma Hämeessä, kuten myös valtakunnallisesti, haasteita oli edelleen sosiaalityöntekijöiden ja lääkäreiden rekrytoinneissa.

Keskitetty rekrytointiyrityksikkö koordinoi keskitetyn kesätyörekrytointin sekä nuorille (alle 17-vuotiaille) suunnatun kesänuorten rekrytointin. Lisäksi rekrytointiyrityksikkö oli mukana toteuttamassa alkuvuonna 2024 ikäihmisten toimialalle perustetun varahenkilöstön rekrytointia. Näin kutsuttuun Timanttitiliin rekrytoitiin 45 lähijohtajaa tai sairaanhoitajaa (120 hakijaa).

Jouduimme keväällä 2024 pitämään tuotannon ja taloudelliset - ja taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut. Keskitetty rekrytointiyrityksikkö vastasi irtisanottujen työntekijöiden uudelleensijoituksen ja takaisinotto-prosessin suunnittelusta, valvonnasta ja toteutuksesta. Takaisinotto-prosessi vaikuttaa tuleviin rekrytointeihin myös pitkälle vuoden 2025 puolelle.

Vuoden 2024 lopulla heikon taloudellisen tilanteen takia organisaatiossammme päädyttiin rekrytointien jäädyttämiseen. Tämän vuoksi otettiin käyttöön täyttölupaprosessi, jossa lähijohtajien tuli hakea rekrytoinnille täyttölupaa ennen paikkauspäätöstä kaikkiin yli 90 päivän tehtäviin. Keskitetyn rekrytointin yksikkö toteutti ohjeistuksen ja järjestelmämääräykset sekä koulutti lähijohtajat täyttölupaprosessiin. Organisaation palveluverkkosevelitykseen ja lainsäädännöstä johtuvan mitoitussuunnitelman vuoksi käynnistetyt muutokset estivät rekrytointien normaalin käynnistämisen vuoden 2024 lopulla.

Huomattavia hakijamääriä saatiin seuraaviin tehtäviin:

Nuorten kesätyöhaku,
useita paikkoja:
328 hakijaa

Hyvinvointi ja
elintapaohjauksen
koordinaattori:
230 hakijaa

Viestintäasiantuntija:
230 hakijaa

Digitaleskekus
sairaanhoidaja:
168 hakijaa

Henkilöstön vaihtuvuus

Seuraamme vaihtuvuutta vakituisten työntekijöiden osalta.

Vuonna 2024 meillä aloitti 358 uutta vakituista työntekijää, mikä on 135 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2023. Suurin määrä aloittaneista työntekijöistä oli terveydenhuollon ja ikäihmisten toimialoilla sekä hoitohenkilöstössä.

Lähtövaihtuvuus vuonna 2024 oli 9 %, mikä on yhden prosenttiyksikön vähemmän kuin vuonna 2023. Yhteensä 405 henkilöä lopetti työskentelyn meillä, ja 142 henkilöä jäi eläkkeelle. Lähtijöitä oli eniten samoilla toimialoilla kuin tulleitakin. Suurin prosentuaalinen muutos tapahtui huoltohenkilöstössä, josta lähti 15 % vakituisesta henkilöstöstä.

Tulovaihtuvuus 6 %
Lähtövaihtuvuus 9 %

Vaihtuvuus
ammattiryhmittäin

Vaihtuvuus
toimialoitain

Henkilöstön vaihtuvuus toimialoittain

Alkaneet vakituiset palvelussuhteet toimialoittain	Alkaneet	Tulovaihtuvuus % 2024	Tulovaihtuvuus % 2023	
Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	31	5%	12%	
Terveystuon toimiala	132	6%	7%	
Ikäihmisten toimiala	116	7%	8%	
Perhe-, vammais- ja sosiaalipalveluiden toimiala	71	8%	12%	
Strategia ja integraatiot toimiala	6	8%	0%	
Pelastustoimi	2	1%	2%	
Oma Häme	358	6%	9%	
Päättyneet vakituiset palvelussuhteet toimialoittain	Eronneet	Eläkkeelle	Lähtövaihtuvuus % 2024	Lähtövaihtuvuus % 2023
Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	62	20	13%	8%
Terveystuon toimiala	125	60	8%	9%
Ikäihmisten toimiala	139	42	11%	10%
Perhe-, vammais- ja sosiaalipalveluiden toimiala	64	13	8%	15%
Strategia ja integraatiot toimiala	7	2	12%	0%
Pelastustoimi	8	5	4%	5%
Oma Häme	405	142	9%	10%

Vaihtuvuus on laskettu vain vakituisista henkilöistä ja verrattu vakituisen henkilömäärään 31.12.2023

Henkilöstön vaihtuvuus ammattiryhmittäin

Alkaneet vakituiset palvelussuhteet ammattiryhmittäin	Alkaneet	Tulovaihtuvuus % 2024	Tulovaihtuvuus % 2023	
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	35	6%	16%	
Hoitohenkilöstö	232	6%	8%	
Huoltohenkilöstö	13	4%	4%	
Lääkärihenkilöstö	25	7%	8%	
Pelastushenkilöstö	2	1%	4%	
Sos- ja terveyshuoll. asiantuntijat	51	8%	12%	
Oma Häme	358	6%	9%	
Päättyneet vakituiset palvelussuhteet ammattiryhmittäin	Eronneet	Eiäkkeelle	Lähtövaihtuvuus % 2024	Lähtövaihtuvuus % 2023
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	43	14	10%	10%
Hoitohenkilöstö	252	98	10%	10%
Huoltohenkilöstö	40	10	15%	7%
Lääkärihenkilöstö	27	10	10%	8%
Pelastushenkilöstö	4	5	5%	5%
Sos- ja terveyshuoll. asiantuntijat	39	5	7%	12%
Oma Häme	405	142	9%	10%

Vaihtuvuus on laskettu vain vakituista henkilöistä ja verrattu vakituiden henkilö määrään 31.12.2023

Monimuotoinen rekryointi

Osallistuimme Ely-keskuksen koordinoimaan ja osittain maksamaan Rekrytoiva lähtömaakoulutus sote-alalle -hankintaan, jonka kautta rekrytoitiin EU- ja ETA-maista jo tutkinnon omaavia osaajia. Rekrytoivan lähtömaakoulutuksen toteuttava palveluntuottaja valittiin ELY-keskuksen toimesta kilpailutuksen kautta. Toteuttajaksi valittiin BBI Nordics joka vastasi työntekijöiden rekrytoinnista lähtömaassa ja lähtömaakoulutuksesta. Koulutuksen tavoitteena oli varmistaa Suomeen muuttavan osaajan riittävä osaamistaso ja valmiudet työn aloittamiseen Suomessa. Tavoitteena oli myös tukea työntekijää ja hänen mahdollista perhettään Suomeen muutossa ja asettautumisessa. Lisäksi vastaanottavat työyhteisöt saivat valmennusta. Myös asettautumispalvelut ostettiin palveluntuottajalta.

Rekrytointiprosessi toteutettiin yhdessä palveluntuottajan kanssa. Ensimmäisille rekrytoituille työntekijöille aloitettiin lähtömaakoulutus palveluntuottajan toimesta alkuvuodesta 2024. Koulutukset jatkuivat syksyyn 2024 asti. Rekrytoidut työntekijät, kaksi sairaanhoitajaa teho-osastolle ja seitsemän hoiva-avustajasta lähihoitajaksi opiskelevaa työntekijää, saapuivat Suomeen ja aloittivat Oma Hämeen työntekijöinä syys-joulukuussa.

Monimuotoinen työyhteisö

Syksyllä 2024 yhteistyötoimikunnassa esiteltiin anonyymin rekrytoinnin käyttöönottoa osassa rekrytoinneistamme. Anonyymillä rekrytoinnilla edistetään hakijoiden tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta rekrytointiprosessissa. Anonyymi rekrytointi poistaa hakemusprosessista hakijoiden henkilökohtaiset tiedot, kuten nimen, iän, sukupuolen ja kansalaisuuden, keskittyen ainoastaan ammatilliseen kokemukseen, koulutukseen ja taitoihin. Toimintatapa tukee arvojamme ja vahvistaa organisaatiomme mainetta tasapuolisuutta edistävänä työnantajana. Lisäksi anonyymi rekrytointi nähdään kilpailuetuna, joka vähentää syrjinnän riskiä ja edistää työyhteisön monimuotoisuutta. Anonyymi rekrytointi otetaan käyttöön vuoden 2025 alussa.

Vuonna 2024 teimme tiivistä yhteistyötä Hämeenlinnan seudun työllisyyspalveluiden LOIKKA-hankkeen kanssa, jonka myötä noin kymmenen Kanta-Hämeen alueella asuvaa vieraskielistä henkilöä työllistettiin hoiva-avustajan tehtäviin ja sairaalahuoltoon työkokeilun kautta. Tämä vastasi sekä alueen työvoimapulaan että maahanmuuttajien työllistymishaasteisiin. Hankkeen valmentava lähestymistapa ja räätälöidyt palvelut tukivat työllistettyjä heidän työelämäpolkunsa alkuvaiheessa, mahdollistaen onnistuneen siirtymän työmarkkinoille. Yhteistyö osoitti monialaisen toimintatavan vahvuuden kestävien ratkaisujen luomisessa, vaikka suurimmaksi haasteeksi nousivat kulttuurierot ja kommunikaation haasteet oman henkilökunnan ja vieraskielisten työntekijöiden välillä. Kokemus tarjosi arvokasta oppia tulevaisuuden kehittämistöimiin.

Rekrytointiyksikkö teki yhteistyötä työhyvinvointiyksikön kanssa kehittääkseen työyhteisön monimuotoisuutta ja osatyökykyisten henkilöiden työhön paluuta ja töissä pysymistä. Tämä yhteistyö vahvisti rekrytointiyksikön roolia strategisena kumppanina työhyvinvoinnin kehittämisessä ja loi pohjaa monimuotoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön rakentamiselle.

Varahenkilöstön vahvistaminen

Meillä Oma Hämeessä toimi vuoden 2024 aikana kolme keskitettyä hoiva- ja hoitohenkilöstön varahenkilöstöä omilla tulosalueillaan: ikäihmisten asumispalveluiden, kotihoidon ja Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstöt. Lisäksi avopalveluiden vastaanottopalveluissa toimi viisi varahenkilöä, jotka kaikki työskentelivät oman lähijohtajansa alaisuudessa

Oma Hämeen johtoryhmä teki 4.6.2024 päätöksen, että varahenkilöstö tullaan kokonaisuudessaan vuoden 2025 alusta alkaen keskittämään henkilöstöpalveluiden rekrytointiin ja resurssihallinnan palvelualueelle. Muutoksen tavoitteena on parantaa varahenkilöstön yhdenvertaista kohdentamista eri palvelualueille, hallita sijais- ja vuokratyövoimakustannuksia sekä kehittää varahenkilöstön osaamista.

Siirtyminen toteutetaan siten, että nykyiset varahenkilöstöt jatkavat aluksi toimintaansa sellaisenaan. Vuoden 2025 aikana toimintaa tullaan kehittämään, jotta varahenkilöstö on yhdenvertaisemmassa käytössä eri tulosalueilla. Varahenkilöstö tullaan jakamaan neljään tiimiin alueittain - Hämeenlinna, Riihimäki, Forssa ja Keskussairaala - joiden sisällä työntekijät voivat tehdä vuoroja haluamissaan yksiköissä eri toimialoilla oman osaamisensa ja kiinnostuksensa mukaan. Jokaisella alueellisella tiimillä on oma lähijohtaja. Pitkän aikavälin tavoitteena on, että alueellisen varahenkilöiden määrä ja ammattirakenne vastaavat tulosalueiden tarvetta ja että jokaisella varahenkilöllä olisi kohtuullinen kiertoalue ja kohtuullinen määrä (max. 2-3) osaamisalueita. Jatkossa varahenkilöstö toimii vain äkillisten poissaolojen (1-3 päivää) korvaavana työvoimana ja varaukset tehdään työvuorolistan toteumavaiheessa.

Syksyn 2024 aikana aloitettiin varahenkilöstön keskittämisen ja uudelleen organisoitumisen valmistelu yhteistyössä toimialojen ja tulosalueiden kanssa. Muutoksen valmistelussa keskeisessä roolissa olivat jo toiminnassa olevien varahenkilöstöjen lähijohtajat. Henkilöstölle pidettiin vapaamuotoiset keskustelutilaisuudet muutoksesta lokakuussa 2024 ja yhteistoiminnalliset muutosneuvottelut marraskuun 2024 aikana. Pääluottamusmiesten kanssa käytiin säännöllistä vuoropuhelua. Joulukuussa avattiin keskitetyn varahenkilöstön rekrytointi.

Resurssihallinnan yksikkö aloitti toimintansa

Oma Hämeen henkilöstöpalveluissa aloitti elokuussa 2024 uusi resurssihallinnan yksikkö. Tiimi koostuu resurssihallinnan erityisasiantuntijasta, kahdesta resurssiasiantuntijasta sekä myöhemmin rekrytoitavista resurssisuunnittelijoista. Resurssihallinnan tiimillä on keskeinen rooli uuden työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttöönotossa. Tiimi tekee kiinteää yhteistyötä lähijohtajien kanssa ja on lähijohtajien apuna työvuorosuunnittelujärjestelmän uudistuksen käyttöönoton eri vaiheissa. Resurssiyksikön asiantuntijat järjestävät myös koulutuksia. Syksyllä 2024 järjestettiin muun muassa vuosilomasuunnitteluun ja -laskentaan liittyviä koulutuksia ja työpajoja.

Työvuorosuunnittelujärjestelmämuutoksen ohella toteutetaan myös työvuoro- ja resurssihallinnan suunnittelua koskeva päivitys ja suunnittelun uudistaminen. Toiminnallinen muutos tarkoittaa keskitetympää työvuorosuunnittelua, jonka tarkoituksena on vapauttaa lähijohtajan työvuorosuunnitteluun käytettyä aikaa. Muutoksen yhteydessä yhdenmukaistetaan ja päivitetään työvoimanhallintaa ja työvuorosuunnittelua koskevat pelisäännöt. Yhteisten pelisääntöjen muodostamisessa osallistetaan henkilöstöä mm. pelisääntöihin liittyvän kyselyn muodossa.

Työvuorosuunnittelun nykytilaa selvitettiin syksyn 2024 aikana monella eri tavalla. Työvuoroja suunnitteleville sekä työntekijöille laadittiin työvuorosuunnittelua koskeva kysely. Kyselyn avulla kartoitettiin suunnittelua tekevien henkilöiden työvuorosuunnittelukokemusta sekä henkilöstön tyytyväisyyttä nykyiseen työvuorosuunnitteluun. Lisäksi vuorotyöyksiköistä kuvattiin vuosilomatoteumat resurssin riittävyyden näkökulmasta sekä työvuorojen kuormittavuutta ja työtapatutkimarkkia analysoitiin erillisten mittareiden avulla.

Uuden työvuorosuunnittelujärjestelmän käyttöönotto tapahtuu 2025 vuoden aikana. Syksyn 2024 aikana aloitettiin vuorotyöyksiköiden osalta valmistautuminen järjestelmän käyttöönottoon. Syksyn aikana resurssihallintatiimin asiantuntijat jalkautuivat ensimmäisenä uuteen järjestelmään siirtyviin vuorotyöyksiköihin. Tapaamisissa asiantuntijat kertoivat ja keskustelivat muutoksesta henkilöstön ja lähijohtajan kanssa. Henkilöstöltä ja lähijohtajilta saadun palautteen perusteella nämä keskustelut koettiin tarpeelliseksi. Koko hyvinvointialueen henkilöstöllä oli myös mahdollista kysyä uudistukseen liittyviä kysymyksiä kirjallisesti. Kysymykset ja vastaukset julkaistiin työvoimahallinnan intrasivulla. Lisäksi resurssihallintatiimi perusti lähijohtajille ja henkilökunnalle tarkoitettun palvelukanavan, jonka kautta palveltiin kaikissa työvoimahallintaan liittyvissä ongelmissa ja arjen asioissa.



"Yksikkökäyntejä on tehty jo paljon, ja matkan varrelle on kertynyt runsaasti kilometrejä. Käynnit ovat kuitenkin olleet antoisia ja mieleenkiintoisia – on ollut arvokasta tavata työntekijöitä, kuulla heidän näkemyksiään ja ymmärtää, mitkä asiat yksiköissä koetaan tärkeiksi. Työntekijöiltä on tullut paljon positiivista palautetta yksikkökäynneistä."

- Resurssihallinnan asiantuntija Hanna Heikkilä.

Henkilöstöviestintä tukee yhteistä organisaatiokulttuuria ja avoimuutta

Henkilöstöviestintää ja sen kehittämistä pidetään organisaatiossamme erittäin tärkeänä. Henkilöstöviestinnän avulla rakennamme yhteistä organisaatiokulttuuria, tuemme avointa vuorovaikutusta, pidämme henkilöstön ajan tasalla muutoksista sekä vahvistamme työntantajakuva yhdessä henkilöstön kanssa. Organisaatiossamme vuonna 2024 tapahtuneiden muutosten tueksi tarvittiin vahvasti toimivaa viestintää.

Organisaatiotasoinen henkilöstöviestintämme pääkanavat ovat intranet ja henkilöstökirje. Vuonna 2024 julkaistiin reilusti yli 1000 intranetia. Kuukausittainen henkilöstökirje kokoaa yhteen strategisesti tärkeitä ja koko henkilöstöä koskevat uutiset. Kirje lähetetään sähköpostitse kaikille työntekijöille, ja sen tarkoituksena on varmistaa, että keskeiset asiat eivät jää huomaamatta. Lisäksi toimialat viestivät omalle henkilöstölleen omien infojen ja kirjeiden avulla.

Osallistavaa viestintää

Lähijohtaja-
viestinnän
kehittäminen

Yhteistoiminta-
neuvotteluiden
viestintää

Oma Hämeen
Helmi

Yhteisöllisyyttä

Osallistavaa viestintää

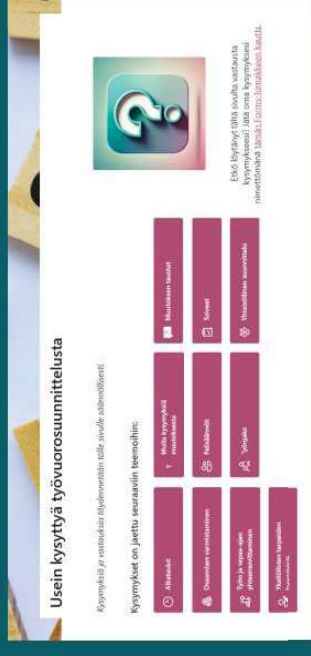
Vuoden aikana panostimme osallistavaan kaksisuuntaiseen viestintään, erityisesti suurissa muutostilanteissa ja muutoshankkeissa, kuten:

- Palveluverkkosuunnitelman ja -muutosten viestinnässä
- HR- ja taloushallinnonjärjestelmien uudistuksen viestinnässä
- Tukipalveluyhtiön perustamisen viestinnässä
- Työvoimahallinnan uudistuksen viestinnässä (josta alettiin viestiä loppuvuodesta 2024)

Millaista osallistava viestintä oli vuonna 2024?

Palveluverkkosuunnitelman ja -muutosten sekä tukipalveluyhtiön perustamisen viestinnässä henkilöstölle luotiin intranetissä olevaan Viva Engageen omat kanavat, joissa henkilöstö sai esittää mieltään askarruttavia kysymyksiä sekä ajatuksia. Henkilöstön kysymyksiin vastasivat tulosaluejohtajat sekä asiantuntijat. Engage-kanavien kautta tarjosimme matalan kynnyksen vapaamuotoista keskustelutilaa.

HR- ja taloushallinnonjärjestelmien uudistuksen sekä työvoimahallinnan uudistuksen viestinnässä henkilöstöllä on ollut mahdollisuus jättää itseä askarruttavia kysymyksiä nimettömänä lomakkeen kautta, ja kysymyksiin on vastattu yhteisesti intrassa.



Vuonna 2024 kehitettiin erityisesti lähijohtajaviestintää

Syksyllä otettiin käyttöön lähijohtajien viikkokatsaus, jonka avulla lähijohtajat voivat helposti viestiä tiimilleen intrassa uutisoiduista ajankohtaisista asioista esimerkiksi viikkopalaverissa. Koosteen voi myös välittää suoraan työntekijöille. Tavoitteena on sujuvoittaa tiedonkulkua ja varmistaa, että tärkeät uutiset tavoittavat kaikki työntekijät.

Lähijohtajaviestintää on vahvistettu lähijohtajien tilannekatsauksilla, joita on järjestetty säännöllisesti hyvinvointialuejohtajan alustuksella. Lisäksi lähijohtajille on oma Teams-ryhmä, joka tukee tiedonjakamista ja josta saa myös vertaistukea.



Yhteistoimintaneuvotteluiden viestintä

Organisaatiossamme käytiin vuoden 2024 aikana yhteistoimintaneuvotteluita sekä yksittäisillä toimialoilla että yhtäaikaisesti useampia toimialoja koskien.

Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana panostimme viestinnän oikea-aikaisuuteen sekä pyrimme läpi-näkyvyyteen ja selkeyteen. Yhteistoimintaneuvotteluprosesseihin kuului tiivis viestintä, joka oli organisoitu toimivasti.

Yhteistoimintaneuvotteluiden viestintään kuului, että jokaisen neuvottelukerran jälkeen henkilöstölle tiedotettiin tapahtuneesta. Keväällä useita toimialoja koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aikaessa ja neuvotteluiden aikana järjestimme henkilöstö- ja lähijohdajainfoja, joissa henkilöstöllä oli myös mahdollisuus esittää viestikentän kautta kysymyksiä, joihin vastattiin joko tilaisuudessa tai jälkikäteen intranetissä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden viestintä tapahtui pääsääntöisesti intranetin uutisten kautta. Tämän lisäksi lähetimme joitakin viestejä sähköpostilla sekä henkilöstöinfoista kalenterikutsut suoraan henkilöstön sähköpostiin saavutettavuuden varmistamiseksi.

Oma Hämeen Helmi



Psst. joitakin Helmiä voit bongata tämän henkilöstökertomuksen kuvista

Oma Hämeen Helmi -konsepti on henkilöstöllemme suunnattu ohjelma, jossa juhlietaan joka kuukausi kollegoiden nimeämiä parhaita työkavereita. Konsepti lanseerattiin alkuvuodesta 2024, ja se otettiin innostuneesti vastaan. Konseptin tavoitteena on rakentaa osallistavaa ja kaikkien ammattilaisten työtä arvostavaa kulttuuria. Työkaverit jakoivat vuoden 2024 aikana yhteensä 516 kiitosta ja kehua kollegoilleen Oma Hämeen Helmiä nimitessään.

Helmeksi valitaan henkilö, joka on saanut saman kuukauden aikana eniten "ilmiantoja", eli useampi työkaveri on käynyt jättämässä hänestä kehu lomakkeen kautta. Jos kehuja on jätetty kuukauden aikana useammasta henkilöstö yhtä paljon, arvotaan voittaja. Tällainen tilanne tapahtui vain kerran vuoden 2024 aikana.

Helmet julkaistaan intranetissä uutisena, jonka lisäksi jokainen lomakkeelle jätetty kehu julkaistaan intranetissä Helmen kotipesässä. Oma Hämeen Helmien julkistukset työkavereiden kiitoksineen ovat intranetin ja keskustelupalstan suosituimpien sisältöjen joukossa joka kuukausi. Alkuvuoden aikana nimetyt Oma Hämeen Helmet palkittiin toukokuussa Oma Hämeen henkilöstöpäivillä, ja perinnettä tullaan jatkamaan vuosittain.

Oma Hämeen Helmi palkittiin Tärkeissä töissä -gaalassa

Helsingissä 3.12.2024

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n ja alan pääsopijajärjestöt järjestävät vuosittain Tekojen tori -kampanjan, jossa kerätään uusia kehittämisen kuvauksia kunnista ja hyvinvointialueilta Tekojen tori -sivustolle. Tärkeissä töissä -gaalassa palkittiin kaiken kaikkiaan 55 innostavaa kehittämistekoa eri toimialoilta ja teemoista. Palkittavat teot toivat esiin kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtävän työn moninaisuutta.

"Haluamme Oma Hämeessä rakentaa osallistavaa ja kaikkien ammattilaistemme työtä arvostavaa kulttuuria. On hienoa, että työkaverit ovat jakaneet jo satoja kiitoksia ja kehuja kollegoilleen Oma Hämeen Helmiä nimitessään, ja saamme tehdä yhteistyötä ja upeita työkavereita näkyväksi työyhteisössämme",
iloitsee viestintäjohtaja Minna-Liisa Lönnqvist.

Tutustu lisää
Oma Hämeen
Helmi -
konseptiin!

Tunnuslukuja

Tässä osiossa esitetyt tunnusluvut tarjoavat kattavan kuvan organisaatiomme henkilöstötilanteesta. Tunnusluvut auttavat arvioimaan strategisten tavoitteidemme toteutumista.

Henkilöstö-
määrä ja
henkilötyövuosi



Henkilöstön
ikä rakenne



Työajan
jakautuminen
ja poissaolot



Terveysperusteiset
poissaolot



Työterveys-
huollon
kustannukset

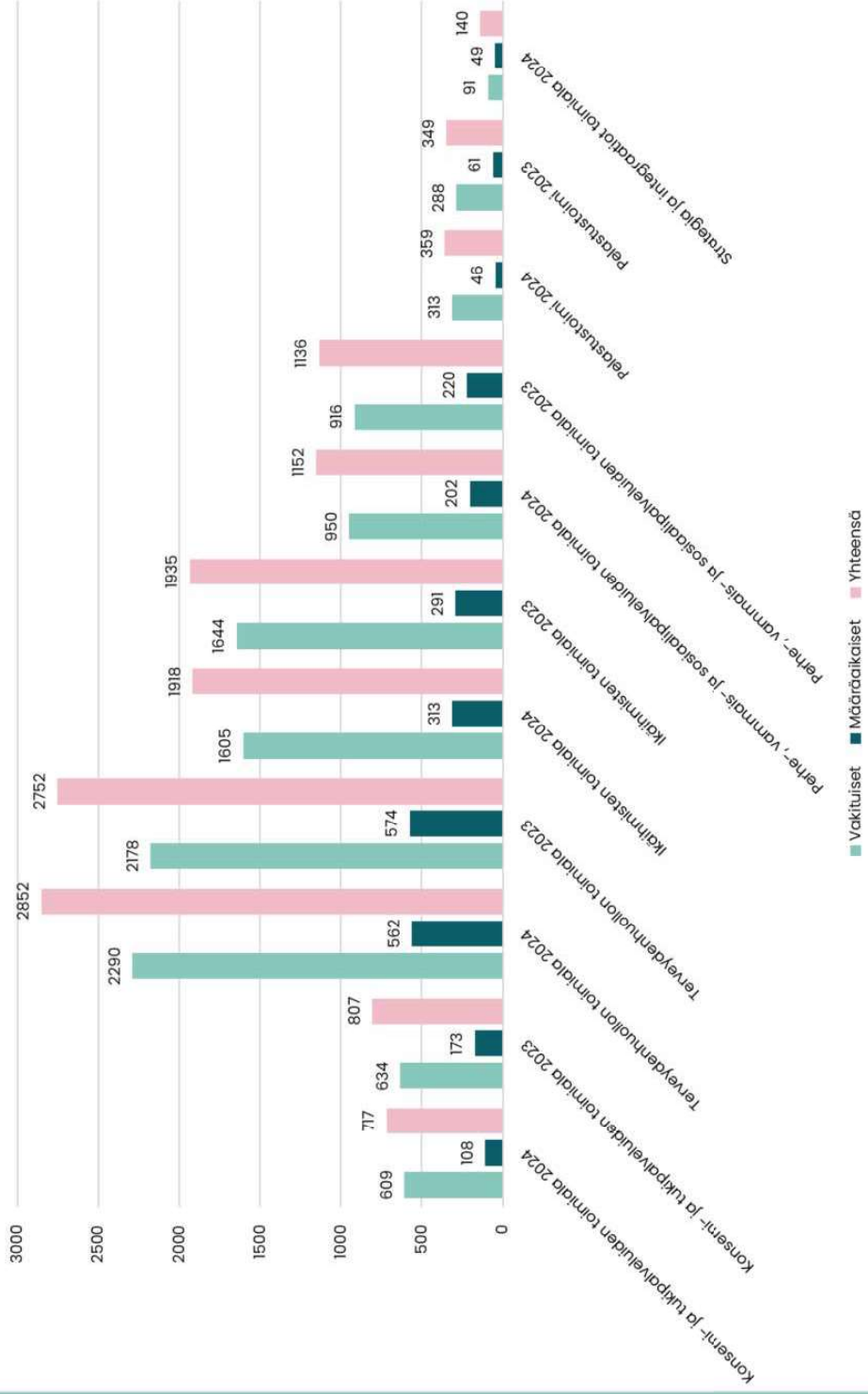


Eläköityminen



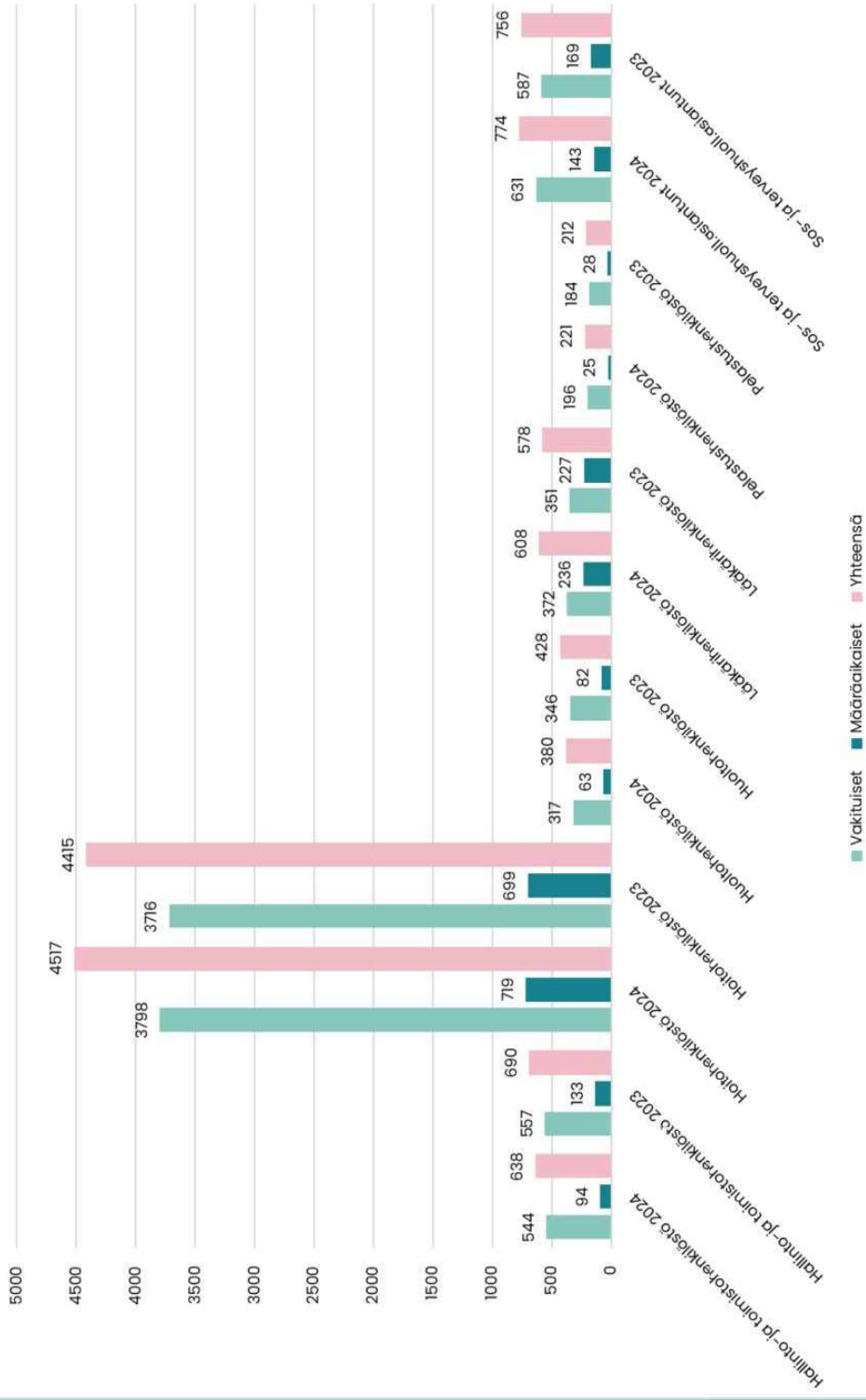
Henkilöstön määrä toimialoittain

Henkilöstön määrä toimialoittain 2023-2024



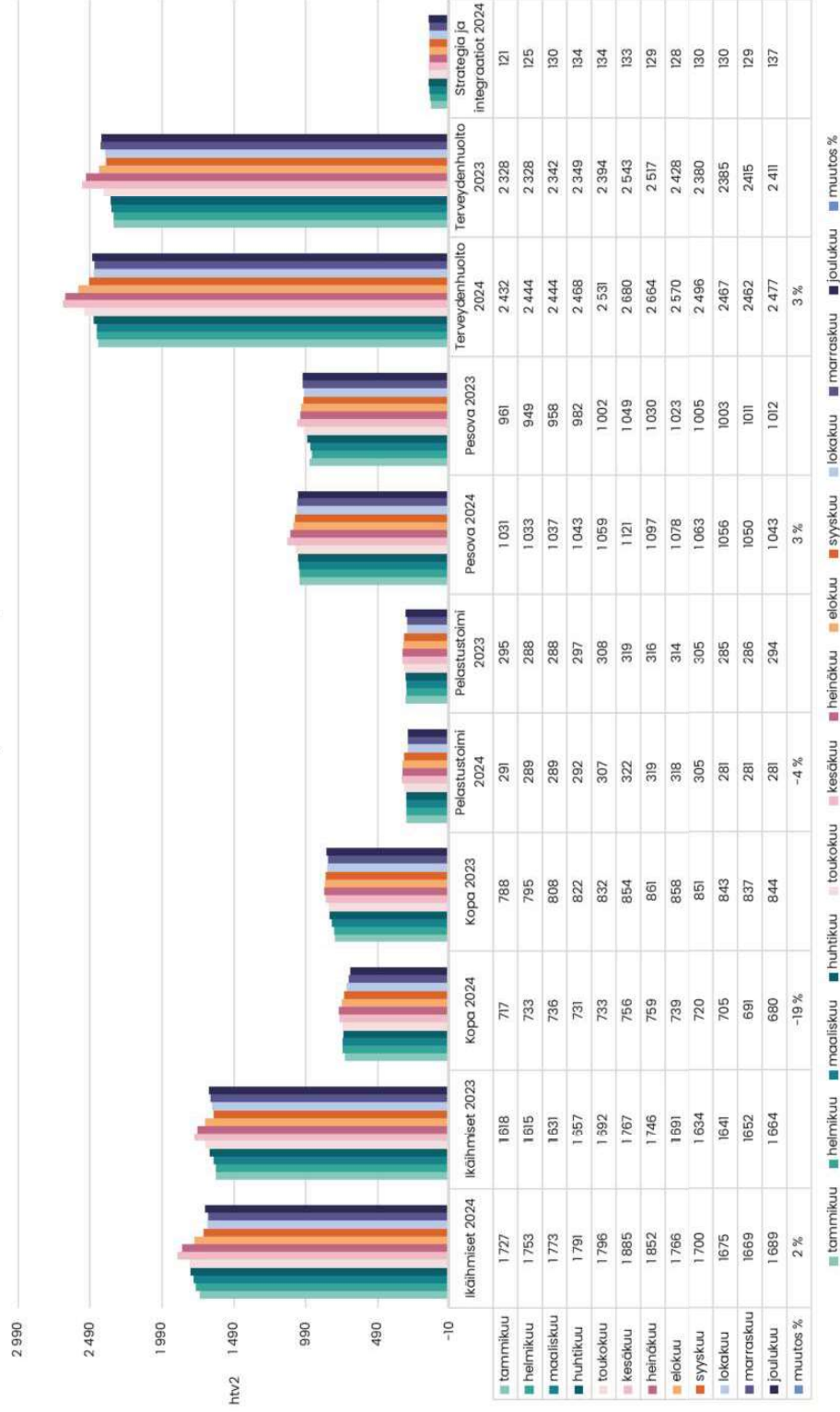
Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin

Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin 2023-2024



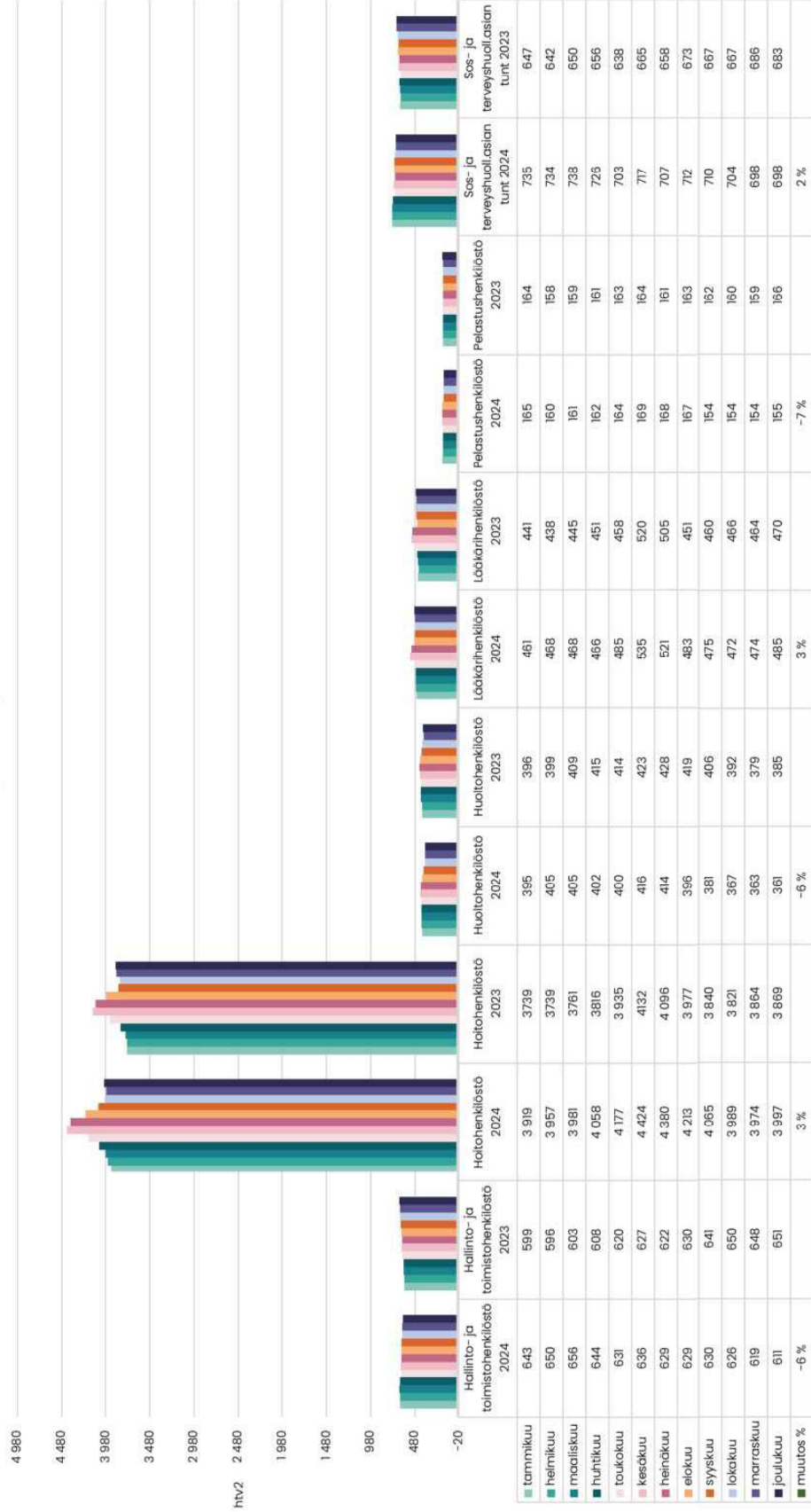
HTV2 kehitys toimialoitain

HTV2 kehitys 1-12/2024 ja 2023

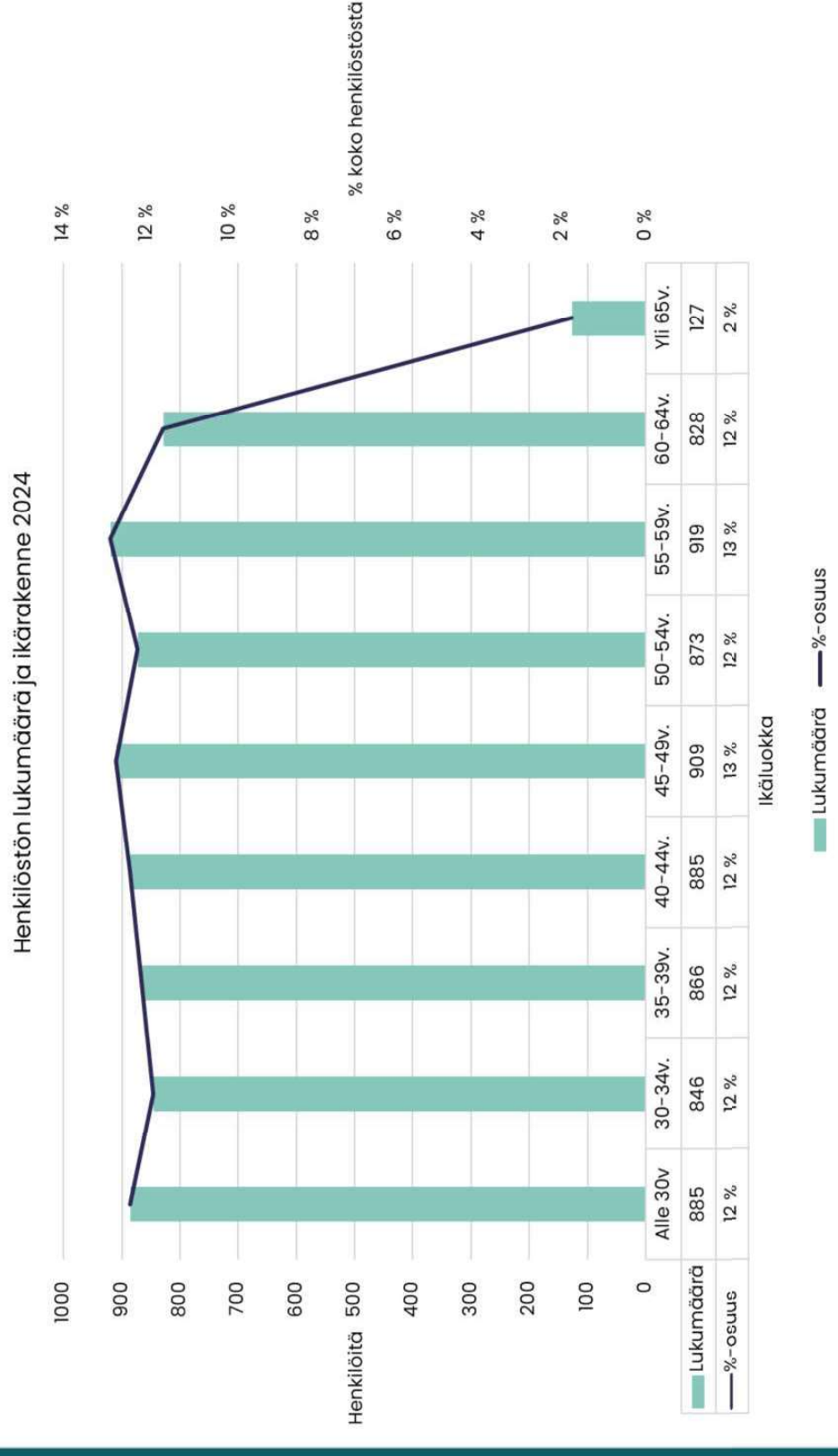


HTV2 kehitys ammattiryhmittäin

HTV2 kehitys 1-12/2024 ja 2023



Henkilöstön ikärakenne



Ikäjakautuma ei merkittävää muutosta edeltävään vuoteen.⁸⁷

Työajan jakautuminen ja poissaolot

Toimiala 2024	Tehollinen työaika %	Vuosilomat, pv	Sairauspoissaolot, pv	Perhevapaat, pv	Muut, pv
Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	81,1 %	32 395	11 986	4 031	4 642
Terveystenhoillon toimiala	77,6 %	111 641	43 131	42 313	33 394
Ikäihmisten toimiala	76,6 %	72 413	55 390	22 049	19 039
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalveluiden toimiala	78,3 %	43 324	22 659	13 716	11 160
Strategia ja integraatiot	81,1 %	6 572	1 427	210	1 492
Pelastustoimi	86,9 %	1 540	5 209	2 652	5 913
Yhteensä	78,3 %	267 885	139 802	84 971	75 640
Toimiala 2023	Tehollinen työaika %	Vuosilomat, pv	Sairauspoissaolot, pv	Perhevapaat, pv	Muut, pv
Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	82,0 %	33 276	13 492	4 903	3 842
Terveystenhoillon toimiala	78,1 %	102 205	38 605	40 191	23 348
Ikäihmisten toimiala	77,8 %	63 984	47 413	19 617	14 517
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalvelut	79,5 %	37 331	18 254	13 753	8 229
Pelastustoimi	83,0 %	7 072	4 895	2 696	4 473
Yhteensä	78,8 %	243 868	122 659	81 160	54 409

Sisältää vuosilomat, säästövapaat ja lomarahavapaat

Sisältää kuntotustukset, työtapaturmat ja sairauspoissaolot

Sisältää muut palkalliset ja palkattomat vapaat, vapaana annetut työaikakorvaukset ja koulutusvapaat

Terveysperusteiset poissaolot

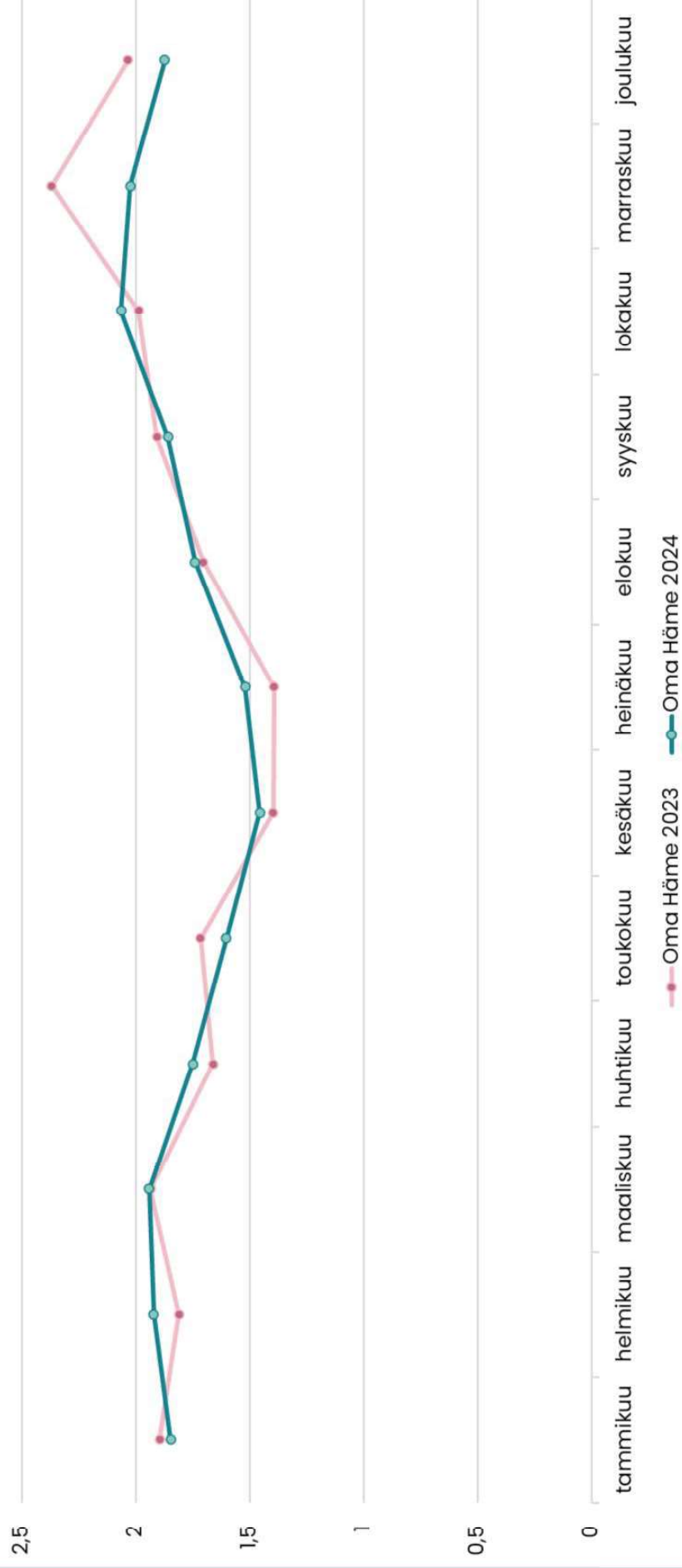
Sairauspoissaolot pituuden ja henkilömäärien mukaisesti 2023 ja 2024	1-12/2024	1-12/2023
0 päivää	985	1 471
1-9 päivää	8 463	7 404
10-29 päivää	1 170	951
30-59 päivää	350	266
60-89 päivää	127	98
90 < päivää	99	72
Sairauspoissaolopäivät / diagnoosikategoria		
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	31 035	25 915
Mielenterveydenhäiriöt	28 447	20 916
Tapaturmat ja vammat	12 449	9 021
Infektiot	8 587	5 949
Omalmoitteiset poissaolot	38 167	39 353
Muut dg, sis.kuntoutustuki, diagnosimattomat	32 801	43 588
Yhteensä	151 486	144 742

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys toimialoittein

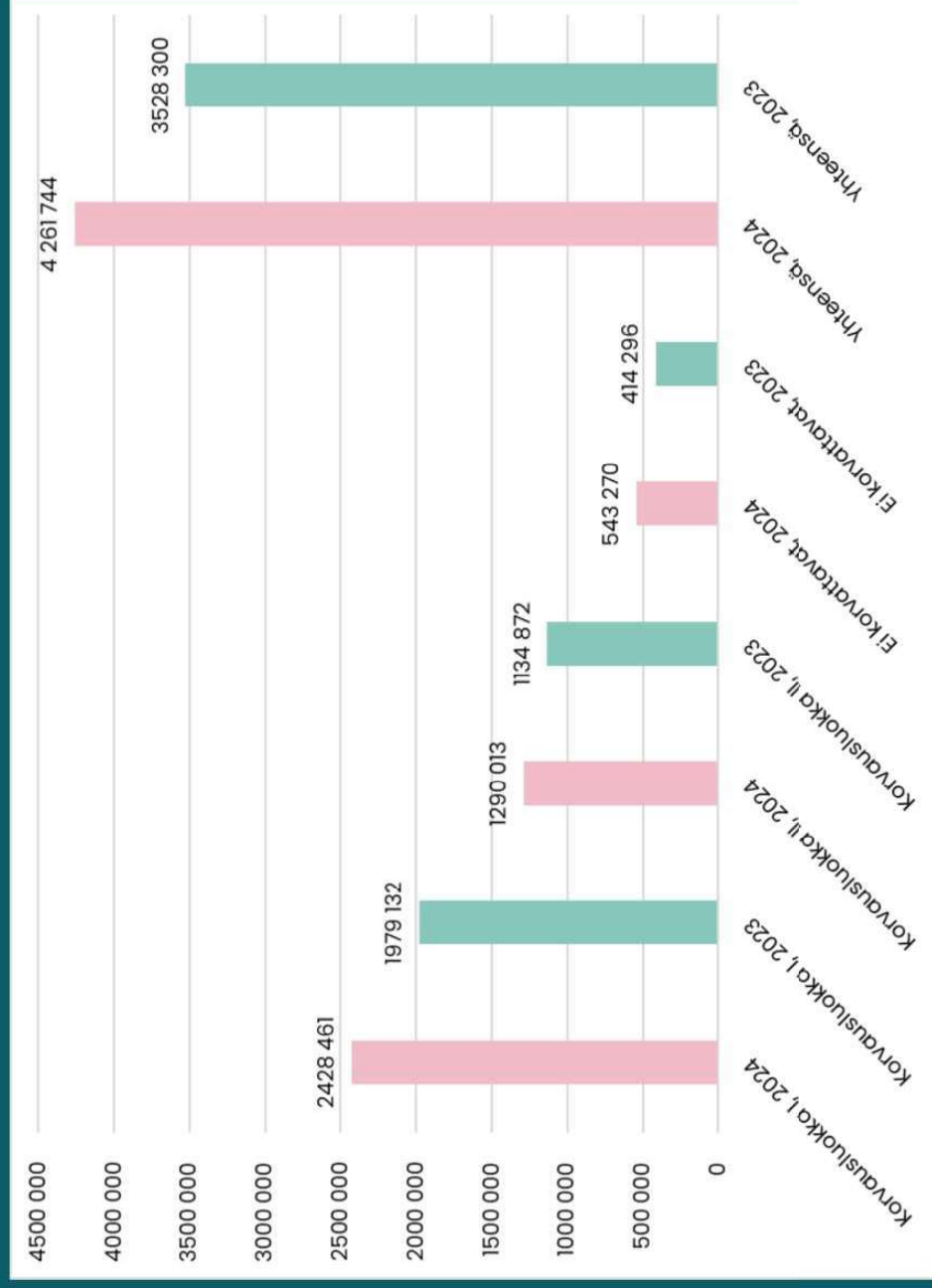
Terveysperusteisten poissaolojen kehitys

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys, Oma Häme

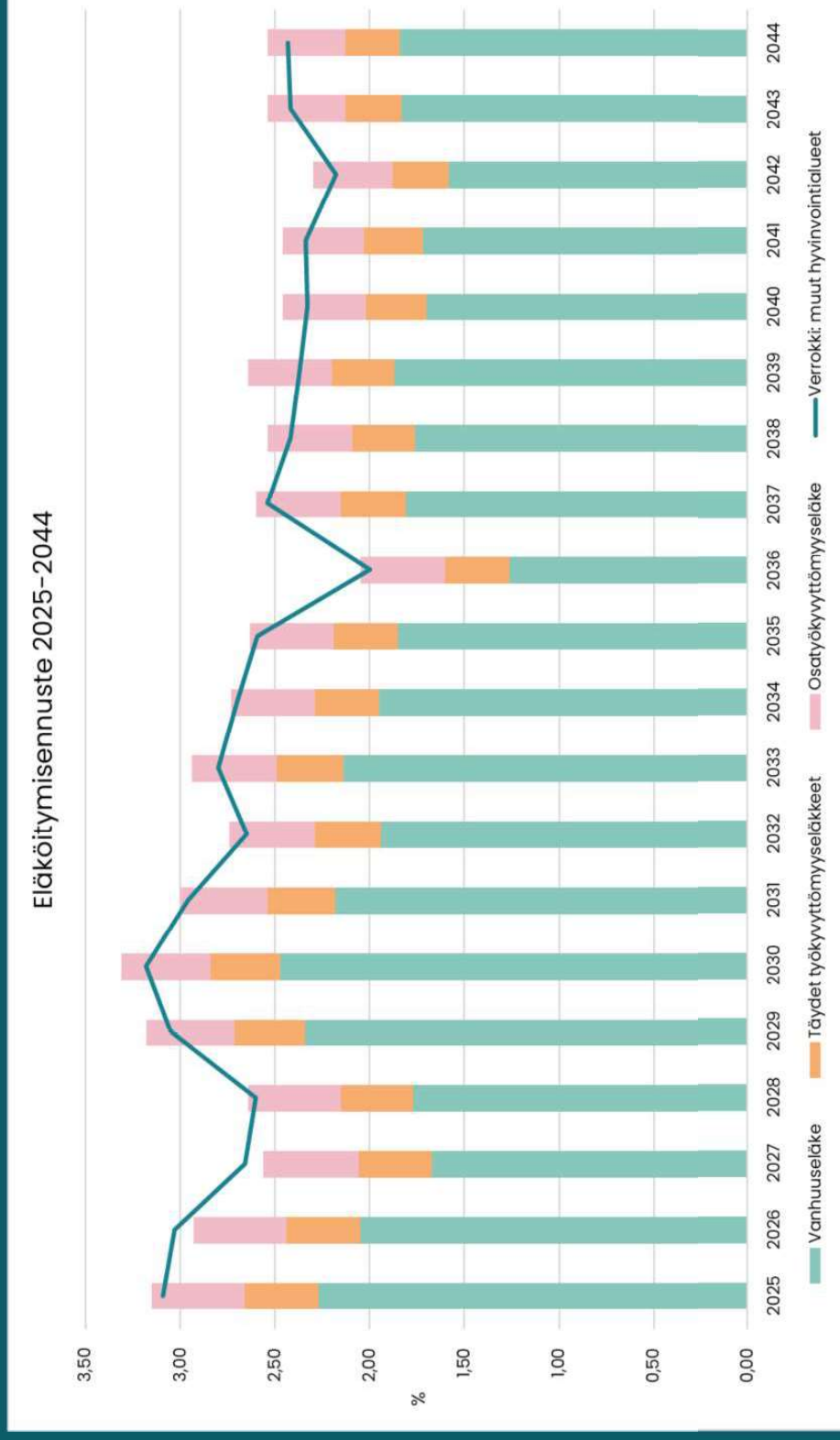
Terveysperusteisten poissaolojen kehitys, Oma Häme



Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 (€)



Eläköitymisennuste



Yleisimmät ammattiryhmät

Yleisimmät ammattiryhmät

Eläköitymisennuste 2025–2044, yleisimmät ammattiryhmät

