

Henkilöstökertomus 2025

Suomen innostavimmasta
hyvinvointialueesta



Kanta-Hämeen hyvinvointialue

Oma Hämeessä on rohkeutta uudistua ja tervettä ylpeyttä osaamisesta

Hyvä taloudellinen ja toiminnallinen tulos syntyy rohkeudesta katsoa eteenpäin ja tehdä myös vaikeita, mutta välttämättömiä rakenteellisia muutoksia. Näitä muutoksia on ollut paljon, ja ne ovat vaatineet meiltä kaikilta joustavuutta, sitkeyttä ja yhteistä tahtoa.

Samalla on ollut ilo huomata, että kaiken keskellä ydintehtävämme on säilynyt vahvana: laadukkaat ja vaikuttavat palvelut. Ne rakentuvat henkilöstön vahvasta ammattitaidosta, sitoutuneesta työotteesta ja aidosta, inhimillisestä kohtaamisesta. Myönteinen asiakaspalaute kertoo siitä, että työ näkyy ja tuntuu – ja antaa meille hyvän pohjan rakentaa kestävää tulevaisuutta yhdessä.

Osallisuuden kokemuksesta ja vaikutusmahdollisuuksista syntyy luottamus

Kaikkiin muutoksiin emme voi vaikuttaa. Osa muutoksista johtuu toimintaympäristön muutoksista ja organisaation ulkopuolisista tekijöistä, osa muutoksista suunnitellaan organisaation sisällä. Ja vaikka osaan muutoksia voimme vaikuttaa, aina suunnitellutkaan muutokset eivät etene ilman yllätyksiä tai täysin suunnitelmien mukaisesti.

Henkilöstön osallisuus ja jokaisen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja oman työyhteisön

toimintaan ovat työyhteisön voimanlähteitä. Kun jokainen kokee tulevansa kuulluksi ja voi osallistua työnsä ja toimintatapojen kehittämiseen, syntyy merkityksellisyyttä, motivaatiota ja yhteistä vastuunkantoa. Näitä mahdollisuuksia muutoksissa voimme entisestään vahvistaa.

Vahvistamalla osallisuutta ja avointa keskustelua rakennamme luottamusta, joka on kaiken yhteistyön perusta. Luottamus kasvaa avoimuudesta, vuorovaikutuksesta ja kokemuksesta, että jokaisen näkemyksellä on arvoa. Erityisesti vaikeana aikana luottamus on korvaamatonta: se tuo turvaa, lisää ymmärrystä ja auttaa meitä kulkemaan eteenpäin yhdessä. Myös silloin kun suunta ei ole vielä täysin selvä.

Muutosten hallinta tarkoittaa uuden oppimista

Osallistumalla ja oppimalla voimme saavuttaa vahvempaa ja sujuvampaa työarkea. Muutokset ovat olleet osa arkea, ja niiden toteuttamisessa on saavutettu lukuisia onnistumisia, joista voimme olla aidon ylpeitä. Samalla tunnistamme, että muutosten hallinnassa ja toimeenpanossa on edelleen vaihtelua. Tätä ei tule nähdä organisaation tai sen toimijoiden heikkoutena, vaan enemmänkin mahdollisuutena oppia ja kehittyä.

Kun jaamme kokemuksia avoimesti ja hyödynnämme onnistumisia entistä systemaattisemmin, voimme vahvistaa yhteistä muutossuorituskykyämme. Tavoitteena on tasaisempi, selkeämpi ja inhimillisempi työaika, jossa jokaisella on riittävä tuki ja ymmärrys omasta roolistaan. Näin rakennamme yhdessä luottavaisin mielin tulevaisuutta, jossa muutos nähdään mahdollisuutena kasvaa ja onnistua.

Kiitos rohkeudesta ja yhteisestä matkasta

Lämpimät kiitokset koko henkilöstölle rohkeudesta, sitoutumisesta ja sydämellä tehdystä työstä. Muutosten keskellä olette osoittaneet joustavuutta, ammattitaitoa ja ennen kaikkea välittämistä – toisistanne ja niistä ihmisistä, joita työllänne palvelette. Jokainen askel eteenpäin on rakentunut teidän osaamisenne, uskalluksenne ja yhteisen vastuun varaan. On etuoikeus tehdä työtä yhdessä ja rakentaa tulevaisuutta organisaatiossa, jossa inhimillisuus ja ammattitaito kulkevat käsi kädessä.

Kiitos, että olet töissä meillä Oma Hämeessä – työpanoksesi on merkityksellinen ja jättää jäljen, josta voimme yhdessä olla aidosti ylpeitä.



Johanna Bjerregård Madsen
Henkilöstöjohtaja

“

Olen valtavan ylpeä ja iloinen siitä, että Oma Häme palkittiin Innostavimpana hyvinvointialueena. Tämä tunnustus ei syntynyt itsestään. Se syntyi rohkeudesta kokeilla uutta ja ennen kaikkea halusta kehittää hyvinvointialuetta yhdessä eteenpäin.

Oma Häme on Suomen innostavin hyvinvointialue

Oma Häme sai viime vuonna valtakunnallista tunnustusta kehittämistyöstään, kun hyvinvointialueemme palkittiin Kuntien ja hyvinvointialueiden Tärkeissä töissä -gaalassa vuoden innostavimpana hyvinvointialueena. Haluankin sanoa tämän ääneen: palkinto ei ole sattumaa. Se on seurausta yhteisestä tekemisestämme, tiukoissakin tilanteissa näkyvästä jaksamisesta ja siitä, että meillä on henkilöstö, joka ei pelkää uudistaa toimintaa. Tekojen Torille ilmoitettiin huikea määrä kehittämistekoja, ja niistä peräti 23 tuli Oma Hämeeltä. Seitsemän näistä palkittiin gaalassa – jo pelkästään tämä kertoo siitä valtavasta osaamisesta ja innostuksesta, joka meidän organisaatiossamme elää.

Sisällysluettelo

Me lukuina 05

Henkilöstölukuja

Kohtaamme arvostaen 08

Asiakaspalautteiden avulla entistä paremmaksi
Oma Hämeen Sydän
Ihminen ihmiselle
Kohtaamisella kohti onnistumisia
Oma Hämeen Helmi
Kohtaamisia henkilöstöpäivillä
Henkilöstöjohtaja radalla

Kehitämme aktiivisesti 18

Asiakaslähtöisyys kehittämisen keskiössä
Digipolut kehitetään henkilöstön osaamisella
Ideakirstu kutsuu kehittämään
Sisäistä viestintää kehitettiin määrätietoisesti
Kehittämistekomme huomioitiin valtakunnallisesti
Työhyvinvointi paranee yhdessä kehittäen
Numeronin käyttöönotto eteni vauhdikkaasti
Joustotyöllä tuetaan työn ja arjen yhteensovittamista
Oma varahenkilöstö otti ensiaskeleensa

Rohkeasti yhdessä tehden 32

Osallistuminen takaa yhteisen onnistumisen
Yhteistoimintaa monelta kulmalta
Vahva yhteistyö kantaa pitkälle
Yhdenvertaisuustyötä edistetään yhdessä
Rohkeasti rakentamassa turvallisempaa työyhteisöä

Osaamme ja opimme 42

Meillä osaamista tuetaan ja kehitetään
Kun osaaminen on lähtöisin omasta porukasta
Osaamisemme näkyväksi
Tuemme johtajuutta
Johtamista mitattiin onnistumiskeskusteluissa
Muutosten johtaminen vaatii työkaluja

Tuemme ja ennaltaehkäisemme 54

Työkykyjohtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa
Vaikuttava työterveyshuolto on oikea-aikaista
Työsuojelutyötä tehdään yhdessä
Työtapaturmien kustannukset laskussa
Terävästi töissä
Työturvallisuusilmoituksilla kehitetään työturvallisuutta
Turvallisesti perille

Rekrytoimme tavoitteellisesti 68

Strategia ohjaa rekrytointeja
Tervetuloa meille
Henkilöstön vaihtuvuus myötäilee aiempia vuosia
Vuokratyövoiman käyttö

Toimimme yhdenvertaisesti 76

Uudet tuulet palkkapalveluissa
Työvoimakustannukset
Yhdenvertaisen palkkarakenteen kehittäminen jatkui
Keskipalkka
Nimikkeet
Yhdenvertaiset periaatteet matkustamiseen
Henkilöstöeduilla vetovoimaa
Epassin käyttö

Meidän Oma Häme taulukoina 84



Me lukuina



Tervetuloa lukemaan Oma Hämeen henkilöstökertomusta vuodelta 2025. Seuraavilta sivuilta löydät ensikatsauksen henkilöstöömme lukujen avulla.

Lukuja on avattu tarkemmin kertomuksen edetessä.

Seuraavista aiheista löydät tietoa lopussa olevista taulukoista (sivulta 84 eteenpäin):

- Henkilöstön määrä toimialoittain ja ammattiryhmittäin
- HTV2 kehitys toimialoittain ja ammattiryhmittäin
- Henkilöstön ikärakenne
- Henkilöstön eläköitymisennuste
- Henkilöstön sukupuolijakauma
- Maksetut lisä- ja ylityöt toimialoittain ja ammattiryhmittäin
- Maksetut hälytyskorvaukset toimialoittain ja ammattiryhmittäin
- Työajan jakautuminen
- Henkilöstön sairauspoissaolot
- Terveysperusteisten poissaolojen kehitys
- Työterveyshuollon kustannukset



Henkilöstölukuja



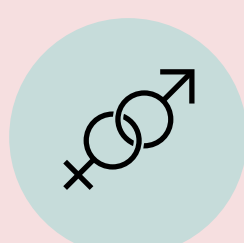
Työntekijöitä
6771



Keski-ikä
45,5



Vakituisia
5653



85 % naisia
15 % miehiä



Määräaikaisia
1118



Tulovaihtuvuus
5 %



Uusia työkavereita
298



Lähtövaihtuvuus
8 %



Eläkkeelle jäi
136



Hakijoita avoimeen
tehtävään keskim.
18

Henkilöstölukuja



Palkkoja
396 milj. €



Lisä- ja ylityö-
korvauksia
3,5 milj. €



Hälytyskorvauksia
1,1 milj. €



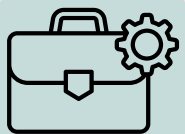
Vuokratyöntekijöitä
159 htv



Vuokratyön
kustannus
16,7 milj. €



Sairauspäiviä
20,64 (/HTV2)



Koulutuspäiviä
2,7 (/HTV2)



Koulutuksia
61 142



Nimikkeitä
299



Epassin käyttöä
2,8 milj. €

Asiakaspalautteiden avulla entistä paremmaksi

Viime vuonna asiakaskäyntien tyytyväisyydestä kertova suositteluindeksimme oli 83,8

Saimme vuoden aikana runsaasti palautetta asiakkailtamme, joko palvelukäynnin jälkeen lähetettyihin kyselyihin vastattuina tai spontaanisti vapaamuotoisina kommentteina. Kyselyvastauksia kertyi lähes 85 000 ja verkkosivujen kautta saimme yli 2500 spontaania palautetta.

Spontaanit palautteet toivat esiin myös kehittämistarpeita. Asiakkaiden mielestä kehittämistä tarvitaan erityisesti palveluun pääsyssä sekä digipalveluissa ja puhelinpalveluissa. Kuitenkin Ensilinjapuheluita koskevan asiakaskyselyn (reilut 18 400 vastaajaa) suositteluindeksi 75,5 kertoo hyvästä kokemuksesta.

Lisäksi asiakaspalautetta voidaan antaa meille chat-palveluiden sekä verkkosivujen kautta, mikä monipuolistaa palautteen keräämistä.

Käytössämme on palautteiden hyödyntämiseen suunniteltu malli, jota soveltavat kaikki palautteita käsittelevät tahot. Kun palautetietoa saadaan laajalti, panostamme entistä enemmän sen hyödyntämiseen toiminnan kehittämisessä.

“

Mikäli indeksi ylittää luvun 70, kertoo se erittäin hyvästä kokemuksesta, jonka taustalla on useimmiten ollut hyvä kohtaaminen ja henkilökunnan asiantuntemus.



Sanna Mäkynen
Asiakaspalvelun erityisasiantuntija

Oma Hämeen Sydän

Asiakkaat jättivät yhteensä 405 ilmiäntoa Oma Hämeen Sydämeiksi

Viime vuonna lanseerasimme Oma Hämeen Sydän -kampanjan, jossa asiakkaat voivat antaa äänen työntekijälle, työparille tai yksikölle, joka on jättänyt heihin erityisen positiivisen vaikutuksen. Kampanjan tarkoituksena on tuoda näkyväksi arjen kohtaamisia, joissa ammattitaito, ystävällisyys ja ihmisläheisyys ovat jättäneet jäljen asiakkaan sydämeen.

“

Oma Hämeen Sydän on ennen kaikkea kiitos tärkeistä kohtaamisista asiakkaiden ja ammattilaisten välillä. On tärkeää välillä pysähtyä ja nostaa esiin se hyvä työ, jota henkilöstömme tekee joka päivä.

Oma Hämeen Sydämiä muistettiin henkilöstöpäivillä huhtikuussa.



Kampanjan aikana asiakkaat saivat antaa äänensä haluamalleen taholle. Äänen yhteydessä pyysimme myös perustelemaan, mikä kohtaamisessa oli erityisen merkityksellistä.

Palkitsimme ääniä saaneita työntekijöitä, työpareja ja työyksiköitä henkilöstöpäivillä huhtikuussa 2025.

Lisäksi julkaisimme intranetissä kaikkien ääniä saaneiden nimet, ja jokainen sai halutessaan itselleen myös äänen yhteydessä jätetyt perustelut.

Viime vuonna Sydän-tunnustuksia myönnettiin hyvin erilaisille ammattilaisille: kätilöille, kriisityöntekijöille, suun terveydenhuollon tiimeille sekä mo-

nille muille, joiden työ on koskettanut asiakkaita syvästi.

Järjestämme kampanjan jatkossa vuosittain alkuvuoden aikana, ja ääniä saaneita huomioidaan Oma Hämeen henkilöstöpäivillä.

Ihminen ihmiselle

Kollegatukea kehitettiin vuonna 2025

Kollegatuki – Ihminen ihmiselle -hanke on Kevan Työelämän kehittämisrahalla toteutettava kahden vuoden kehittämissankkeemme (2025–2026), jonka tavoitteena on vahvistaa työyhteisöjen psykologista turvallisuutta, parantaa vuorovaikutusta ja arjen yhteistyötä, luoda matalan kynnyksen keinoja käsitellä kuormittavia tilanteita sekä kehittää työolosuhteita yhdessä työyhteisöjemme kanssa. Vuonna 2025 järjestimme kahdeksan kollegatuki-valmennusta, ja niihin osallistui 91 työntekijäämme.

Valmennuksiin osallistuneet työntekijät ovat aktiivisesti ja rohkeasti osallistuneet oman työyhteisönsä kehittämiseen ja vahvuuksien tunnistamiseen sekä pohtineet omia vaikutusmahdollisuuksiaan kollegan tukemiseksi arjen työssä. Koulutuksista nousseet aiheet, kuten aktiivinen kuunteleminen, tunteiden säätely, rakentava vuorovaikutus ja arjen pienet teot, ovat niitä, jotka kantavat meitä pitkälle ja tukevat hankkeemme tavoitetta: **kollegatuen juurtumista pysyväksi osaksi työarkeamme.**

Työntekijöidemme ajatuksia ja oivalluksia kollegatuki-koulutuksista:

”Jo pelkästään nämä kollegatuki-iltapäivät ovat kehittäneet työyhteisön turvallista tilaa”

”Rakentavan vuorovaikutuksen käyttö – jokainen saa olla oma itsensä ja erilaisuutta tarvitaan, jotta työyhteisössä asiat saadaan etenemään.”

”Olen ajatellut enemmän ja havainnoinut työilmapiiriä enemmän, ajatellut omaa ja muiden käytöstä työpaikalla.”

”Toisten huomioimista ja yhteistyön kehittymistä. Kuunnella toista ja toimia yhteisten arvojen ja sovittujen sääntöjen mukaisesti.”

”Olen saanut oivalluksia siitä, miten voisimme yhdessä asioita tekemällä saada työyhteisöstämme toimivamman ja avoimemman.”



Osastonhoitaja Anne Filen ja sairaanhoitaja Mari Määttä osallistuivat kollegatuki-hankkeeseen.

Kohtaamisella kohti onnistumisia

Onnistumiskeskustelun voima

Onnistumiskeskustelut ovat keskeinen keino vahvistaa työntekijän ja lähijohtajan vuorovaikutusta sekä tukea työntekijän osaamista ja työhyvinvointia. 74,72 % henkilöstöstämme kävi keskustelun oman lähijohtajansa kanssa vuonna 2025. Onnistumiskeskusteluja käytiin merkittävästi enemmän kuin vuonna 2024, jolloin keskustelun kävi 49 % henkilöstöstä.

Olemme tukeneet monipuolisesti onnistumiskeskustelujen käymistä. Olemme tarjonneet sekä lähijohtajille että työntekijöille erilaisia tukimuotoja, jotka ovat madaltaneet kynnystä keskusteluihin ja vahvistaneet niiden laatua. Keskustelujen määrän kasvu kertookin koko organisaation yhteisestä ponnistuksesta – jokaisen panos on ollut merkittävä onnistumiskeskustelujen edistämisessä.

Vuoden aikana toteutettiin useita toimialojen tukitoimenpiteitä onnistumiskeskustelutavoitteiden saavuttamiseksi (mm. johtotiimikeskustelut, tukiklinikat, tukimateriaalit, seurannat, ohjaukset, koulutukset työntekijöille ja lähijohtajille, kampanjat) sekä monimuotoinen, aktiivinen viestintä onnistumiskeskustelujen merkityksestä työn tavoitteiden saavuttamiseen ja työssä onnistumiseen, työntekijälle itselleen tärkeiden asioiden käsittelyyn sekä lähijohtajan roolissa.



Henkilöstön kokemusten perusteella olemme myös kehittäneet onnistumiskeskustelulomaketta toimivammaksi, mikä osaltaan on vaikuttanut positiivisesti keskusteluiden käymiseen.

Onnistumiskeskusteluista koottu tieto kertoo, että henkilöstömme kokee keskustelun hyödyllisenä (keskustelun käyneistä noin 74,78 %).

Tulokset osoittavat lisäksi, että henkilöstömme kokee saavansa tukea työhön (84,87 %) sekä kokee tekevänsä työtä, johon on palkattu (92,34 %).

Tiedoista nousee esiin myös kehittämiskohteita. Esimerkiksi johtamisen kokemuksissa on toimialoittaista vaihtelua. Tämä tieto tarjoaa mahdollisuuden ja velvollisuuden johtamisen jatkuvaan kehittämiseen yhdessä henkilöstön kanssa.

Oma Hämeen Helmi

Työkaverit jättivät yhteensä 378 ilmiäntoa Oma Hämeen Helmeksi

Oma Hämeen Helmi on henkilöstöllemme suunnattu konsepti, jossa työntekijät voivat antaa kollegoilleen kiitosta ja tuoda näkyväksi arjen onnistumisia. Jokainen työntekijä voi kuukausittain ehdottaa Helmeä – henkilöä, joka on tuonut iloa, tukea tai hyvää henkeä työyhteisöön.

“

Konseptin ydin on yksinkertainen mutta voimakas: hyvän jakaminen lisää hyvää.



Oma Hämeen Helmiä muistettiin henkilöstöpäivillä huhtikuussa.

Kuukauden Helmeksi valitaan eniten kehuja saanut henkilö, tasatilanteessa Helmi arvotaan. Kuukauden Helmi sekä kaikki kuukauden aikana annetut kehut julkaistaan intranetissä Helmen sivulla. Valittu Helmi saa lahjakorttipalkinnon, ja helmiä muistetaan myös henkilöstöpäivillä.

Konseptin tavoitteena on vahvistaa positiivista työilmapiiriä, lisätä yhteisöllisyyttä ja kannustaa työntekijöitä osoittamaan arvostusta toisilleen.

Kohtaamisia henkilöstöpäivillä

Kantavana teemana asiakaslähtöisyys

Vuoden 2025 henkilöstöpäivät olivat jälleen meille mahdollisuus pysähtyä yhdessä oppimisen, kohtaamisten ja innostumisen äärelle.

Kahden päivän aikana yhteensä 1400 työntekijää osallistui henkilöstöpäiville.

Kokoonnuimme huhtikuussa tuttuun tapaan Hämeenlinnan Verkatehtaalte, henkilöstön koulutuspäiville, jakamaan oivalluksia sekä vahvistamaan yhteenkuuluvuutta, luottamusta ja yhteistä suuntaamme.

Päivien ohjelma painottui asiakaslähtöiseen kehittämiseen, mutta ennen kaikkea se tarjosi meille mahdollisuuden kohdata toisiamme. Aamupäivän puheenvuorot asiakaskokemuksesta ja yhdenvertaisesta kohtaamisesta antoivat eväitä, joita jokainen voi hyödyntää suoraan omassa arjessaan. Rinnakkaissessioissa pääsimme syventymään oman alan kysymyksiin ja oppimaan suoraan kollegoiden kokemuksista.



Tunnelma henkilöstöpäivillä oli lämmin ja energinen.



Dakota Robin puhui meille yhdenvertaisuudesta ja ennakkoluuloista.

Lyhyesti henkilöstöpäivistä:

- Järjestettiin huhtikuussa Hämeenlinnan Verkatehtaalla
- Kaksipäiväiset ja samansisältöiset
- Yhteensä 1400 kävijää
- Kuljetukset Forssasta ja Riihimäeltä
- Henkilöstön koulutuspäivä
- Hintaa noin 70 euroa per osallistuja

Päivistä saatu palaute kertoi onnistumisesta: ohjelma, ilmapiiri, järjestelyt ja kohtaamiset koettiin innostaviksi ja hyödyllisiksi.

“

Keskusteleva ote sekä monipuolinen ohjelma tekivät päivistä erityisen onnistuneet.

Henkilöstöjohtaja radalla

Kohtaamisia arjen keskellä

Henkilöstöjohtajamme Johanna Bjerregård Madsen kiersi jälleen kesän 2025 aikana yksiköissä eri puolilla Oma Hämettä ja tapasi kymmeniä työyhteisöjä. Kiertue loi tilaa avoimelle keskustelulle arjen työstä, muutoksista ja työyhteisöjen voimavaroista.

Ensimmäiset pysähdykset suuntautuivat Hämeenlinnaan ja Forssaan, myöhemmin Riihimäelle ja Turenkiin. Johanna tapasi muun muassa kouluterveydenhoitajia, sosiaalipalveluiden ja vammaispalveluiden ammattilaisia, mielenterveys- ja päihdepalveluiden tiimejä, perhehoidon, nuorisokodin ja asumisyksiköiden henkilöstöä sekä kuvantamisen ja onnettomuuksien ehkäisyn asiantuntijoita. Osalla kierroksista mukana kulki myös aluehallituksen puheenjohtaja Kaisa Lepola.

Keskusteluissa toistuivat työn sujuvuus, tiedonkulku ja työn organisointi. Henkilöstö nosti esiin muun muassa työnkuvien muutokset, työvuorosuunnittelun uudistuksen, varahenkilöstön riittävyyden sekä työvälineiden ja tilojen toimivuuden. Muutosvauhti kuormittaa, ja moni toivoi työrauhaa useiden uudistusvuosien jälkeen. Samalla korostui vahva sitoutuminen perustehtävään: asiakkaiden ja potilaiden kohtaaminen kantaa arjessa.

Digikuilu herätti ajatuksia erityisesti aikuis-sosiaalityössä. Haaste koskettaa yhä useammin myös nuoria, joilla ei aina ole käytössään puhelinta tai tietokonetta. Vammaispalveluissa keskustelua synnytti uuden lain soveltaminen, ja useissa yksiköissä pohdittiin vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskeviin muutoksiin. Työyhteisöissä kuvattiin myös vahvaa yhteishenkeä ja ammattiympäristöä.

“

"Täällä on loistoporukka ja sitkeitä naisia", kuten yhdessä yksikössä tiivistettiin.



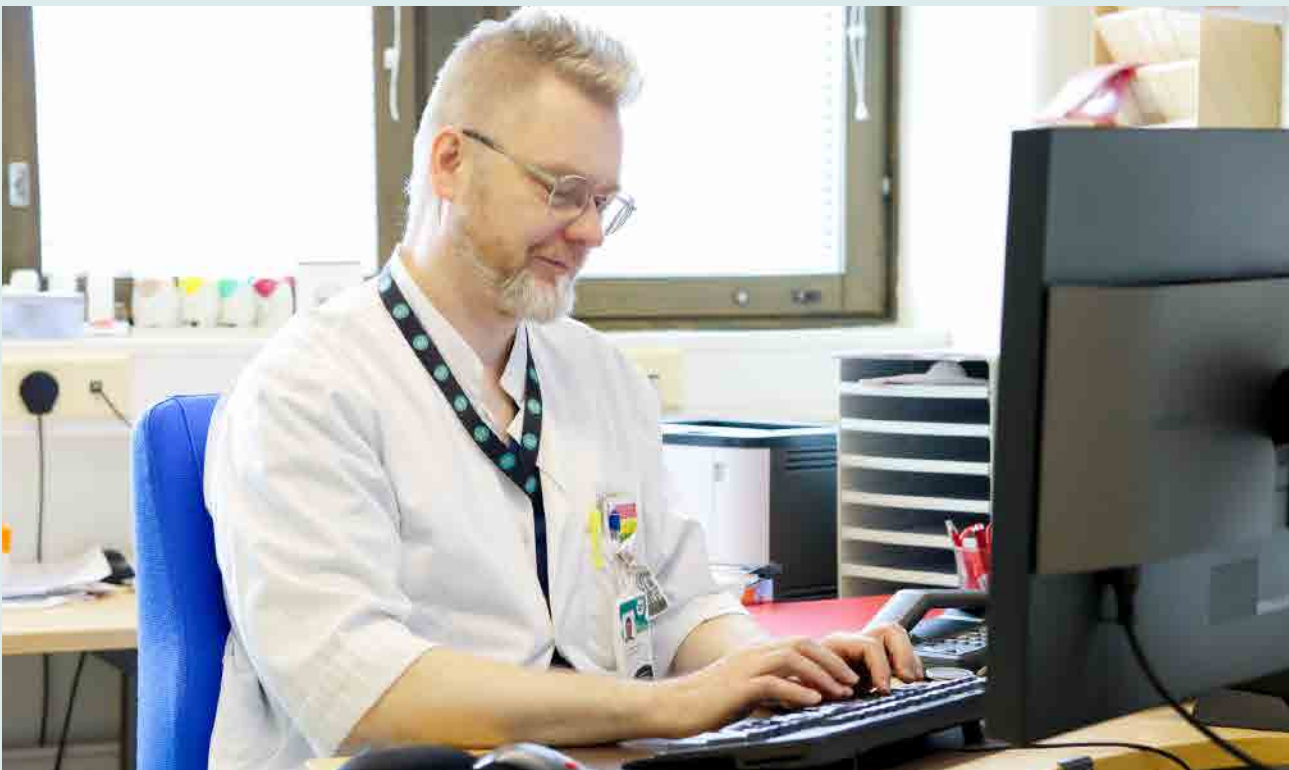


Kesäkiertue toi esiin myös rekrytoinnin valopilkkuja. Opiskeluterveydenhuollossa henkilöstön saatavuus on parantunut ja avoimet tehtävät ovat houkutelleet hakijoita. Röntgenhoitajien osalta kilpailu työvoimasta jatkuu, mutta oma koulutus tuo helpotusta: pian valmistuu 13 uutta ammattilaista. Vastavalmistuneet kuvasivat Oma Hämettä paikkana, jossa ammatillinen kasvu saa tilaa. Uudet tilat ja laitteet Assissa vahvistavat vetovoimaa entisestään.

Kesän kohtaamiset vahvistivat käsitystä osavasta ja työhönsä sitoutuneesta henkilöstöstä. Avoin vuoropuhelu tukee yhteistä suuntaa ja rakentaa arkea, jossa työ sujuu ja merkitys säilyy kirkkaana.

Asiakaslähtöisyys kehittämisen keskiössä

Toteutimme laajoja kehittämishankkeita vuonna 2025



Organisaatiomme kehittäminen painottui vuonna 2025 etenkin ensikontaktin yhtenäistämiseen, segmentointia tukevan asiakkuudenhallinnan ja toiminnanohjauksen (CRM) käyttöönottoon, digiasiointilustan jatkokehittämiseen, digipolkujen jalkauttamiseen, uuden digitaalisen ajanvaruksen käyttöönottoon sekä palveluverkon uudistamista tukevaan tietotutantoon.

- Otimme kaikissa yksiköissä käyttöön uuden puhelinpalveluteknologian. Palveluun pääsy on seurattavissa tietoportaalissa.
- Kolmessa yksikössä otimme tuotantoon CRM-järjestelmän. Segmenttietä on näkyvissä, mutta vaikuttavuuden todentaminen (ohjautuminen kevyempiin palveluihin) jäi vielä toteutumatta.
- Valmistelimme digipolkuja yli tavoitemäärän, mutta asiakasmäärät jäivät vielä useilla poluilla tavoitteista.

Digipolut kehitetään henkilöstön osaamisella

Innovatiivinen ajattelu on keskeinen tekijä organisaatiomme digitaalisessa kehityksessä

Vuonna 2025 henkilöstömme osallistui aktiivisesti digipolkujen kehittämiseen ja toteuttamiseen. Digipolkujen ideat ovat syntyneet pääosin arjen toiminnasta, kun henkilöstö arvioi omaa tekemistään ja pohtii, voisiko jokin prosessi tai asiakasryhmä hyötyä digipoluista. Ammatillaiset määrittelevät digipolkujen sisällön, asiakasryhmät, heidän tarpeensa, sekä ottavat omistajuuden poluista niiden julkaisun jälkeen.

Julkaisimme vuoden 2025 aikana useita digipolkuja eri aihealueilta. Esimerkiksi leikkaushoitoon liittyviä digipolkuja julkaistiin useita, ja kautta aikain ensimmäinen sosiaalihuoltoon liittyvä digipolku näki päivänvalon. Olimme ensimmäinen hyvinvointialue Suomessa, joka otti sosiaalihuollon digipolkuja käyttöönsä, ja tämä oli vasta alkusoittoa. Lisäksi julkaistiin palliatiivisen hoidon digipolku, mikä osoittaa, että digitaalista kehitystä tehtiin meillä laajasti ja monipuolisesti.

Henkilöstön aktiivinen osallistuminen ja sitoutuminen digipolkujen kehittämiseen oli merkittävässä roolissa projektien onnistumisessa. Digipolkujen kehittäminen vaatii henkilöstöltämme vahvan ammatillisen osaamisen lisäksi halua kehittää toimintojamme eteenpäin.

“

Digipolku on asiakkaan tarpeisiin personoitava kokonaisuus, joka on suunniteltu ohjaamaan asiakasta digitaalisesti palvelutarpeen eri vaiheissa. On ollut mahtavaa päästä työstämään niitä osaavien ja innostuneiden ammattilaistemme kanssa.

Kuntouttavan työtoiminnan polun rakentamisesta jäi erityisen positiivinen muisto. Työntekijät tarttuivat asiaan innolla ja veivät prosessin hyvin itsenäisellä otteella maaliin.

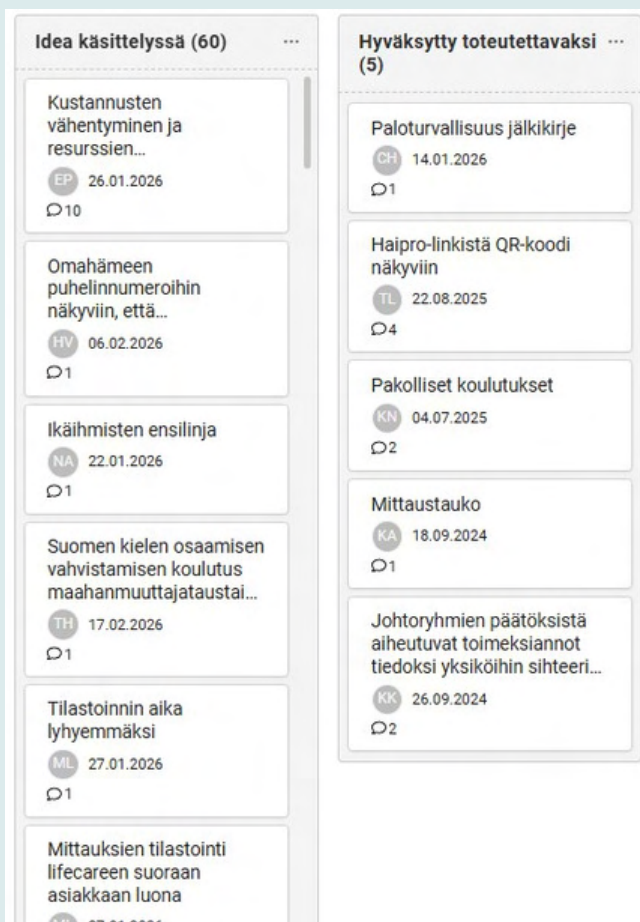
Palliatiivisen digipolun kehittäminen oli myös hyvin merkityksellinen kokemus, sillä moniammatillisen tiimin panos teki digipolun kokonaisuudesta toimivan. Uusia digipolkuja on jatkuvasti kehitteillä, sekä kiinnostuneita uusien polkujen tekijöitä löytyy paljon. Kiitos innokkaasta osallistumisesta, ja jatketaan polkujen työstöä myös ensi vuonna!



Jenni Ylisaari
Projektipäällikkö

Ideakirstu kutsuu kehittämään

Ideakirstu tarjoaa henkilöstöllemme matalan kynnyksen väylän kehittämisideoiden jakamiseen ja yhteiseen ideointiin. Ideakirstu lanseerattiin kesäkuussa 2025.



Ideakirstuun jätettyjä ideoita.

Idean jättäminen

1

Henkilöstömme voi jättää kehittämis ehdotuksensa mistä vain aiheesta intrasta löytyvän linkin kautta. Käytössämme on ulkoinen palveluntarjoaja, jonka alustalle Ideakirstu on rakennettu.

Toteutuksen arviointi

2

Jokainen idea arvioidaan ja mahdollisuus sekä tarpeet toteuttamiseen selvitetään organisaation sisällä. Kun idea etenee prosessissa eteenpäin, saa idean jättäjä tietoa ideansa käsittelystä.

Pisteytys ja palkitseminen

3

Jos idea etenee toteutukseen, pisteytetään se kvartaaleittain toteutettavassa arviointikierroksessa. Idean jättäjä voidaan palkita ideastaan 20 - 200 euron arvoisella lahjakortilla.

Ideakirstu on suunniteltu avoimeksi ja läpinäkyväksi konseptiksi, joka mahdollistaa yhteiskehittämisen sekä toisten ideoiden jatkojalostamisen. Ideat jätetään omalla nimellä, ja kaikki ideat sekä niihin liittyvät kommentit ja vastaukset ovat avoimesti kaikkien nähtävillä.

Ideakirstun kautta voi tehdä ehdotuksia kaikilta toimialoilta, kommentoida muiden ajatuksia ja seurata oman idean etenemistä. Ideat ohjautuvat automaattisesti oikeille vastuhenkilöille, jotka arvioivat niiden toteuttamiskelpoisuuden ja antavat palautetta prosessin eri vaiheissa.

Ideakirstu edistää osallisuutta, innovatiivisuutta ja avoimuutta.

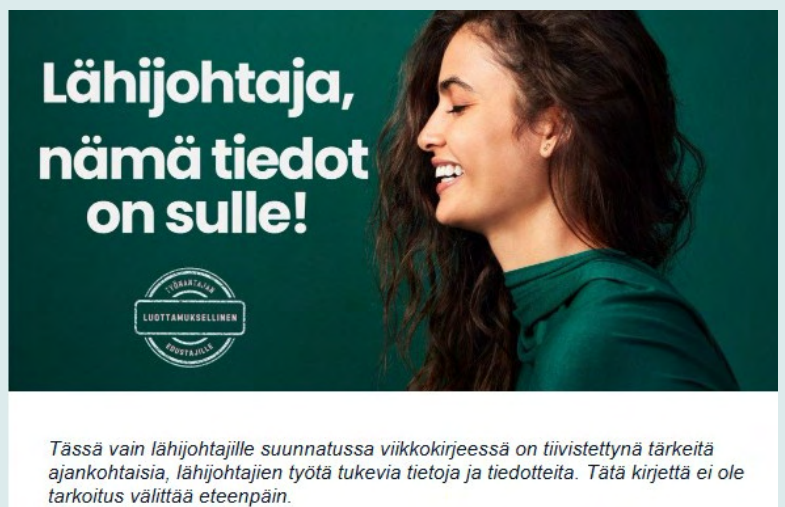
Sisäistä viestintää kehitettiin määrätietoisesti

“

Viikkokoosteet ovat selkeyttäneet tiedonkulkua ja vähentäneet yksittäisten sähköpostien määrää. Tärkeät asiat eivät huku tietotulvaan, ja lähijohtajien aikaa vapautuu henkilöstön johtamiseen. Sisältöä kehitetään jatkuvasti saamamme palautteen pohjalta.



Katri Parviainen
HR-asiantuntija, sisäinen viestintä



Vuonna 2025 jatkoimme sisäisen viestinnän kehittämistä tavoitteenamme varmistaa, että työn kannalta keskeinen tieto tavoittaa henkilöstön oikea-aikaisesti ja selkeästi.

Lähijohtajaviestintä sai vuoden aikana uuden rakenteen. Viikoittain lähetettävä kirje "Lähijohtaja, nämä tiedot on sulle" kokoaa yhteen lähijohtajille suunnatut tiedotteet, velvoitteet ja ajankohtaiset asiat.

Loppuvuodesta toteutimme myös koko henkilöstölle sisäisen viestinnän kyselyn, johon vastasi 951 työntekijää. Palaute tarjoaa arvokasta suuntaa jatkokehittämiseksi. Tuloksia analysoidaan tarkemmin ja toimenpiteitä viedään eteenpäin vuoden 2026 aikana.

Kehittämistekomme huomioitiin valtakunnallisesti

Vuoden lopulla saimme tunnustusta, kun meidät palkittiin Tärkeissä töissä -gaalassa vuoden innostavin hyvinvointialue -tunnustuksen lisäksi useista eri kehittämisteoista



Tuukka Tähti kuvasi Oma Hämeen onnelliset palkintojen vastaanottajat.

Seitsemän palkintoa

Tekojen Tori on Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n sekä kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen yhteinen työelämän kehittämisen kokonaisuus.

Meiltä Oma Hämeestä kirjattiin Tekojen Torille yhteensä 23 kehittämistekoa, ja niistä seitsemän palkittiin Tärkeissä töissä -gaalassa Helsingissä 2.12.2025.



Emmi Leponiemi ja Suvi Thure nappasivat palkinnon 3-luokkalaisten purennan esiseulonta ja tarkastus suuhygienistin toimesta -kehittämisteostaan.

“

Näistä palkituissa kehittämisteoissa on kyse:

- Kotihoidossa mentorointimallin kehittämisellä saatiin lisää asiakkaita etäkotihoidon piiriin.
- Osaamisen vahvistaminen ikäihmisten akuutti-tilanteissa paransi palvelutarpeen arviointia ja vähensi kriisisijoituksia.
- Suuhygienistin tekemä purennan esiseulonta 3-luokkalaisille vähensi erikoishammaslääkärikäyntejä ja tehosti toimintaa.
- Lähijohdolle suunnattu 10-vaiheinen muutosten edistämisen runko Assi-passi toimi toiminnallisen muutoksen välineenä, mahdollistaen 70 yksikön saman tahtisen etenemisen uuden sairaalan valmistelussa.
- Intranetissä toimivalle keskustelupalstalle perustettu Johtoryhmän matkassa -kanava toi johdon lähemmäs henkilöstöä.
- Lähijohtajille suunnatut viikkokoosteet ja -kirjeet paransivat tiedonkulkua ja sujuvoittivat arkea.
- Muutosjohtamisen tuki ja uudistumisen johtamisen paketti vahvisti muutosjohtajuutta ja tuki henkilöstöä strategisten uudistusten keskellä.

Tämä palkinto on ennen kaikkea osoitus tiimin onnistumisesta – siitä, että osaaminen on annettu käyttöön yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, kertoo etäkotihoidon mallin kehittämisessä mukana ollut kotihoidon lähijohtaja Katri Saartila.



Katri Saartilalla ja Heidi Huovisella oli aihetta onneen.

Työhyvinvointi paranee yhdessä kehittäen

Työhyvinvointitutkimus osoitti, kuinka aktiivisesti henkilöstömme haluaa kehittää työhyvinvointia

Vuoden 2025 hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus tarjosi kattavan kuvan henkilöstömme kokemuksista, arjesta ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Kyselyn valtakunnallinen vastausprosentti oli 53 prosenttia, kun taas meillä Oma Hämeessä kyselyyn vastasi huimat 73 prosenttia henkilöstöstä.

Tulokset heijastivat sekä myönteistä kehitystä että arjen haasteita. Vahva viesti tuloksista oli, että henkilöstömme on sitoutunut työhönsä ja arvostaa sitä, mutta kaipaa enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja tukea muutosten keskellä. Tulosten perusteella työyksiköissä, tulosalueilla ja toimialoilla lähdettiin suunnittelemaan toimenpiteitä ja kehityskohtia, joilla voidaan tukea työhyvinvointia ja työn sujumista.

Vastausaktiivisuutemme kertoi työntekijöiden sitoutumisesta oman työyhteisönsä sekä koko organisaation kehittämiseen.



Oona sai palkinnoksi polkupyörän arvonnasta, johon kaikki kyselyyn vastanneet osallistuvat.

“

Kehitysvammaisten asumispalveluyksikkö Niittyvillan työntekijät kokivat vastaamisen tärkeäksi ja näin vastausaktiivisuus kohosi korkeaksi.

Tulosten käsittely sai heidät miettimään työhyvinvoinnin tilaa: he kertoivat, että työntekijät voivat paremmin ja asukkaiden huomiointi on parantunut. Lisäksi työilmapiirin ja työolosuhteiden koettiin kehittyneen myönteisesti. Kehittämiskohteeksi he valitsivat kommunikaation parantamisen.



Niittyvillan työntekijöitä kakkukahveilla, jotka yksikkö voitti vastausaktiivisuudestaan.



Numeronin käyttöönotto eteni vauhdikkaasti



Resurssihallinnan tiimillä oli vauhdikas vuosi.

Aloitimme uuden työvoimanhallintajärjestelmä Numeronin käyttöönotot alkuvuodesta 2025.

Vuoden 2025 lopussa Numeron-käyttäjiä oli yhteensä jo 2662 henkilöä. Lääkäreiden osalta Numeron-käyttöönottojen suunnittelu alkoi syksyllä.

Uudistuksella vahvistetaan henkilöstöresurssien suunnittelua ja kohdentamista niin nykyhetken kuin tulevien vuosien tarpeisiin. Tavoitteena on, että työvoimatarve ja asiakastarve saadaan aiempaa täsmällisemmin kohtaamaan.

Vuoden 2025 loppuun mennessä Numeron-käyttäjinä oli hoiva- ja hoitohenkilöstömme osalta varahenkilöstö, ikäihmisten ja erikoissairaanhoidon vuorotyötä tekevät yksiköt sekä erikoissairaanhoidon poliklinikkatyötä tekevät yksiköt. Lääkäreiden osalta Numeron-käyttöönottojen suunnittelu alkoi syksyllä.

Numeron-käyttöönottojen yhteydessä vuorotyöyksikkömme siirtyivät keskitetyn työvuorosuunnittelun malliin. Keskitetyssä työvuorosuunnittelussa työvuorosuunnittelusta vastaavat resurssihallinnan tiimin työntekijät yhdessä lähijohtajien kanssa. Kokonaisvastuu työvuorosuunnittelusta on edelleen lähijohtajalla.

Uusi järjestelmä on tuonut työvuorosuunnitteluun nykyaikaisia työkaluja suunnittelun tueksi, esimerkiksi työvuorojen optimoinnin. Optimointi muodostaa työvuorolistasta ehdotuksen annettujen parametrien mukaisesti (mm. työn valmiusvaatimukset, työntekijöiden osaaminen, työntekijöiden toiveet ja rajoitukset, yksikön palvelutarpeen työaikaergonomia, työaikalaki ja työehtosopimus.) Optimoimalla työvuorot voidaan vähentää ylityöiden ja epätyypillisten työaikojen korvausten määrää sekä pienentää sijaistarvetta. Kun suunnittelu on ergonomista ja tukee palautumista, voidaan pitkällä aikavälillä vaikuttaa myös sairaspotilaiden vähenemiseen. Vuoden 2025 aikana pilotoitiin myös yhteisöllistä työvuorosuunnittelua, joka tulee laajemmin käyttöön vuoden 2026 aikana.

Uutena kokonaisuutena aloitettiin myös tilaresurssinhallinnan kokonaisuus (TRH). TRH:n kautta hallinnoidaan tiloja ja varauksia ensisijaisesti uuden ASSI-sairaalan tilojen toiminnallisen ohjauksen kautta. TRH:ssa ylläpidetään tilatietoja ja sen kautta on mahdollista hakea ja varata sopiva tila valitun sijainnin perusteella. Resurssinhallinnan asiantuntijat olivat rakentamassa TRH:n kokonaisuutta ja merkittävänä osana sen kehittämistä. Työ TRH:n kehittämisestä jatkuu vuonna 2026.

**Numeronin
kokonaiskäyttöönotto-
prosentti 73,2 %
(31.12.2025).**

Numeron käyttöönottojen tilanne 31.12.2025

- Varahenkilöstö 100 %
- Ikäihmisten asumispalvelut ja kotihoito 100 %
- Psykiatria 100 %
- Suunterveydenhuolto 100 %
- ESH 100 %
- Osa perusterveydenhuollosta



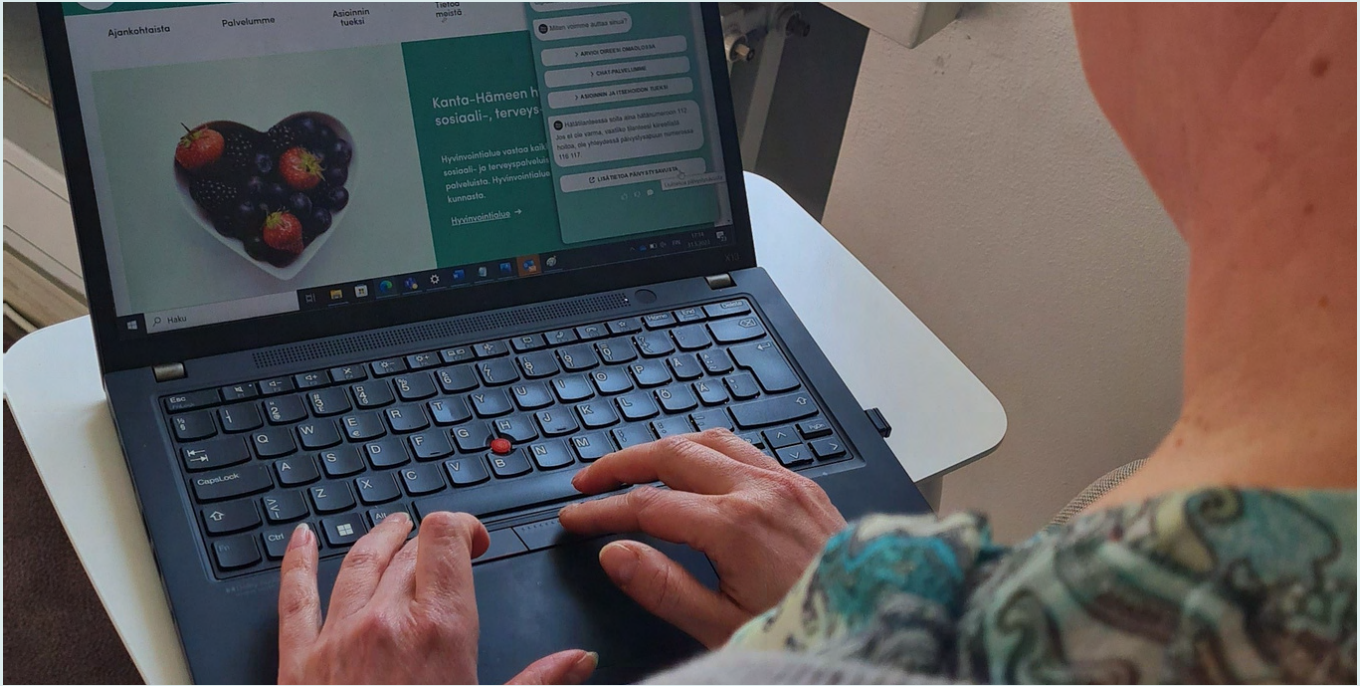
Resurssinhallinnan asiantuntijat kiersivät yksikkökäynneillä kertomassa Numeronista.

Joustotyöllä tuetaan työn ja arjen yhteensovittamista



Oma Häme edelläkävijänä

Työelämä muuttuu nopeasti, ja joustavammat työn tekemisen tavat ovat nousseet tärkeiksi sekä työntekijöiden että organisaatioiden näkökulmasta. Työaikalain tarjoama joustotyömalli vastaa tähän tarpeeseen antamalla työntekijälle tavallista suuremman mahdollisuuden päättää työnsä ajankohdasta ja -paikasta. Olemme hyvinvointialueista edelläkävijöitä joustotyön käyttöönotossa. Päätös tukee sekä henkilöstön hyvinvointia että modernin työelämän vaatimuksia.



Joustotyö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, jonka tavoitteena on helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä parantaa asiakaslähteisyyttä. Työntekijä voi esimerkiksi rytmittää työpäivän elämäntilanteensa mukaisesti, pitää pidemmän tauon keskellä päivää ja jatkaa työtä illalla. Joustotyö soveltuu tehtäviin, joissa vähintään puolet työstä on itsenäisesti järjestettävissä ja joissa työn luonne tukee työntekijän omaa ajallista ja paikallista päätösvaltaa. Loppu työstä on kiinteää tavoitettavuutta tai läsnäoloa. Mallia ei voi käyttää työaikamuodoissa, joissa työnantaja suunnittelee työvuo-rot, kuten jaksotyössä.

Vastuullinen malli vaatii selkeät pelisäännöt

Vaikka joustotyö tuo vapautta, se edellyttää myös selkeitä pelisääntöjä ja työaikalain noudattamista. Lepoajat on turvattava, ja työaika tasoittuu neljän kuukauden jakson aikana ilman saldokertymää. Malli perustuu luottamukseen ja oma-aloitteiseen työn johtamiseen, ja siksi yhteinen valmistelu on keskeistä. Meillä pelisäännöt laaditaan lähi-johtajan ja henkilöstön yhteistyönä, ja keskusteluihin osallistetaan koko työyhteisö. Tämä varmistaa sen, että joustotyö tukee sekä yksilöllistä työskentelyä että tiimien toimivuutta.

Linjauksemme osoittaa sitoutumista nykyaikaisen työn rakenteisiin ja henkilöstön hyvinvoinnin vahvistamiseen. Joustotyön mahdollistaminen tekee alueesta työelämän uudistajakentän edelläkävijän ja tarjoaa työntekijöille keinon rakentaa työtä, joka joustaa silloin kun se on mahdollista — ja tukee samalla palvelujen sujuvuutta.

Oma varahenkilöstö otti ensiaskeleensa

Vuoden 2025 alussa yhdistimme varahenkilöstöt yhdeksi keskitetyksi kokonaisuudeksi. Yhdistämällä aiemmin erillään toimineet tiimit loimme uuden toimintamallin, jonka avulla pystymme vastaamaan paremmin palvelualueiden äkillisten poissaolojen tarpeisiin. Samalla varmistamme tasapuolisen varahenkilöiden kohdentamisen eri palvelualueille, minkä avulla autamme palvelualueita hallitsemaan sijais- ja vuokratyövoiman kustannuksia.



Varahenkilöstön lähijohtajat sekä lähijohtajien tiimin tiimivastaava.

Toimimme nyt neljässä alueellisessa tiimissä Hämeenlinnassa, Riihimäellä, Forssassa ja Keskussairaalassa, joiden sisällä varahenkilöillämme on mahdollisuus työskennellä joustavasti eri yksiköissä oman osaamisensa ja kiinnostuksensa sekä palvelualueiden tarpeen mukaan. Tämä vahvistaa ammatillista kehittymistä ja luo mahdollisuuksia oppia uutta. Tiimejä tukevat omat lähijohtajat ja tiimivastaavat. Olemme vahvistaneet varahenkilöstöä sekä uusilla rekrytoinneilla että muun muassa palvelualueilta yhteistoimintaneuvottelujen kautta siirtyneillä työntekijöillä.

Ensimmäinen toimintavuotemme on ollut suunnitelmallisen kehittämisen aikaa, ja jatkamme työtä kohti tasapuolisempaa resursointia, vahvempaa osaamista ja kustannustehokasta toimintaa. Lisäksi yhtenäiset käytännöt ja keskitetty toimintamalli parantavat valmiuttamme vastata myös äkillisiin palvelutarpeisiin, kuten epidemioihin ja poikkeustilanteisiin, joissa henkilöstön joustava siirtyminen yksiköstä toiseen on erityisen tärkeää.



Forssan varahenkilöstöä toivottamassa mukavia eläkepäiviä kollegalle.



Hämeenlinnan varahenkilöstöä tiimitapaamisessa.

“

Kiitos Aleksi Sillanterä maanantaina
14.4. saamastamme erinomaista
palvelusta Forssan terveystasemalla
asioidessamme.

Anoppi ja miniä
Forssan Lehti, 18.4.2025

”



Osallistuminen takaa yhteisen onnistumisen

Vuosi 2025 oli osallistumisen ja yhteisen kehittämisen vuosi. Meillä henkilöstön asiantuntemus, osallistuminen ja yhdessä tekeminen ovat keskeinen osa toiminnan jatkuvaa kehittämistä, ja vuoden aikana näitä rakenteita vahvistettiin monella tasolla.



Tutustu esimerkkeihin

Osallistuminen suurin muutoksiin

Uuden Ahveniston sairaalan (Assi) rakentaminen ja käyttöönoton valmistelu olivat yksi vuoden laajimmista yhteisistä ponnistuksista. Henkilöstö oli aktiivisesti mukana suunnittelussa, tilojen toimivuuden ja työsuojelun kehittämisessä sekä muutokseen liittyvässä vuoropuhelussa lähijohtajien johdolla. Keväällä perustettu yhteistoiminnallinen HR-toimeenpanotyöryhmä varmisti, että henkilöstön näkemykset ja kokemukset otettiin huomioon käyttöönoton valmisteluissa ja muutosten vaikutuksia käsiteltiin läpinäkyvästi yksikkö kerrallaan.

Osallistuminen pienempiin kokonaisuuksiin

Vuoden aikana kysyimme henkilöstöltä ajatuksia, kokemuksia ja ideoita usean eri aiheen tiimoilta. Henkilöstökyselyiden ja työpajojen avulla saimme laajemman käsityksen meneillään olevista tarpeista esimerkiksi seuraaviin aiheisiin liittyen:

- Työhyvinvointi
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Strategia ja arvot
- Digipalvelut
- Sisäinen viestintä

Yhteistoimintaa monelta kulmalta

Yhteistoiminta Oma Hämeessä

Välittömän yhteistoiminnan lisäksi meillä toteutetaan viikoittain säännöllistä edustuksellista yhteistoimintaa henkilöstön edustajien kanssa. Edustukselliseen yhteistoimintaan kuuluvat esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteiset työryhmät ja toimikunnat, joiden avulla kehitämme yhteistä työpaikkaamme entistä paremmaksi. Lisäksi henkilöstön edustajat osallistuvat toimialojen johtoryhmätyöskentelyyn.

Vuonna 2025 yhteistyötoimikuntamme käsitteli monia ajankohtaisia aiheita, kuten matkustusohjetta ja turvallisemman tilan periaatteita. Jokainen meillä työskentelevä voi tutustua käsiteltyihin teemoihin intranetissä. Intran uutisissa julkaistiin myös juttusarjaa, joka avasi yhteistyötoimikunnassa käsiteltyjä asioita henkilöstölle.

“

Kaikki arjen työssä tapahtuva yhteistyö sekä vuorovaikutus lähijohtajan ja työntekijöiden välillä on yhteistoimintaa.

Työtehtävästä riippumatta jokaisella Oma Hämeen työntekijällä ja työyhteisön jäsenellä on oikeus ja velvollisuus osallistua omien töiden, työpaikan toiminnan ja työyhteisön kehittämiseen.



Titta Turunen
HR-päällikkö



Myös HR-päälliköt tapasivat pääluottamusedustajia säännöllisesti ajankohtaisten asioiden äärellä. Tapaamisten sisällöt vaihtelivat paikallisten sopimusten neuvotteluista palkkausjärjestelmien kehittämiseen sekä luottamusedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöneuvotteluihin. Ennalta sovittujen teemojen lisäksi osa tapaamisista keskittyi pääluottamusedustajien työyksiköistä ja työyhteisöistä välittämiin terveisiin. HR-päälliköt käyttävät välittömään yhteistoimintaan, eli yhteistoiminnallisiin työryhmiin ja neuvotteluihin yli 3 kokonaista työpäivää joka kuukausi.

Alkuvuodesta 2025 käytiin terveyspalveluiden ja konserni- ja tukipalveluiden toimialoja koskevat yhteistoimintaneuvottelut aluevaltuuston asettamien tasapainotustoimien toimeenpanemiseksi. Neuvotteluja käytiin kuuden viikon ajan. Neuvottelut koskivat yhteensä noin 1510 työntekijää, joista 400 työskentelee perusterveydenhuollon sairaalapalveluissa, 1000 erikoissairaanhoidon sairaalapalveluissa ja 110 hallinto- ja tukipalveluissa. Yhteistoimintaneuvotteluilla ei tavoiteltu suoria säästöjä henkilöstökustannusten osalta, vaan henkilöstöresurssien uudelleen kohdentamista hyvinvointialueella.

Vuoden 2025 joulukuussa käynnistettiin tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut hyvinvointialueen vaikean taloustilanteen takia. Neuvotteluiden tavoitteeksi asetettiin noin 6 miljoonan euron vuosittaiset säästöt, ja niiden piirissä oli reilut 800 henkilöä. Neuvottelut koskivat johto-, hallinto-, asiantuntija-, toimisto-, ja muissa tukipalvelutehtävissä työskenteleviä työntekijöitä. Neuvottelut saatettiin päätökseen vuoden 2026 alkupuolella.

Vahva yhteistyö kantaa pitkälle

Yhteistyö toimialojen kanssa on arjen pienistä hetkistä syntyvää luottamusta sekä rohkeutta astua mukaan myös monimutkaisiin tilanteisiin.

Meillä HR-kumppanimalli on kasvanut ensimmäisten toimintavuosien aikana vahvaksi osaksi arjen henkilöstötyötä – kumppanuudeksi, joka näkyy ja tuntuu jokaisella toimialalla.

HR-kumppanit
toimialojen tukena



“Vuoden aikana huomasimme, että muutos kannatti. Yhteistyöryhmien lämmin tunnelma ja avoin keskustelu osoittavat jotakin olennaista Oma Hämeen tavasta vahvistaa henkilöstötyötä: rohkeutta kehittää, halua kuunnella ja kykyä luoda yhteistä innostusta – määrätietoisesti askel kerrallaan.”

Meillä on käytössä HR-kumppanimalli, jossa jokaisella toimialalla HR-kumppani kulkee arjessa lähijohtajien tukena sekä kuuntelee, kysyy ja rakentaa ratkaisuja yhdessä heidän kanssaan.

HR-kumppanit ovat sihteereinä Oma Hämeen toimialakohtaisissa yhteistyöryhmissä, jotka kokoontuvat kuukausittain. Yhteistyöryhmissä työnantajan ja henkilöstön edustajat keskustelevat toimialalla käynnissä olevista ja tulevista muutoksista sekä siitä, mitä toimialan henkilöstölle kuuluu. Keväällä HR-kumppanit ja pääluottamusedustajat pysähtyivät tärkeän kysymyksen äärelle: miten voisimme vahvistaa yhteistyöryhmien toimintaa niin, että jokainen ryhmä olisi aidosti toimialan henkilöstöä hyödyttävä kohtaamispaikka? Yhteisten keskustelujen pohjalta toteutimme useita muutoksia, joiden avulla halusimme nostaa yhteistyöryhmien toiminnan uudelle tasolle.

Vuoden alussa päivitimme yhteistyöryhmien intrasivut ja teimme yhteistyöryhmien toiminnasta intrauutisen, joka toi



yhteistyöryhmien toiminnan näkyviin koko organisaatiolle.

Muistutimme, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ehdottaa aiheita yhteistyöryhmässä käsiteltäväksi! Helmi-kuusta alkaen julkaisimme intraan kuukausittain koosteen, joka kokoaa yhteen keskeisimmät teemat ja keskustelut kaikkien toimialojen yhteistyöryhmistä. Tämä vahvisti yhteistyöryhmien toimintaa ja lisäsi läpinäkyvyyttä henkilöstön suuntaan.

Laadimme jokaiselle yhteistyöryhmälle vuosikellon, joka toi ennakoitavuutta ja selkeyttä ryhmien toimintaan. Lisäsimme kokousten vakiokohdaksi ajankohtaiskierroksen, jonka aikana pieniltäkin tuntuvat aiheet nousivat keskusteluun. Sovimme, ettei kokouksia peruta edes silloin, kun asialista jää kevyeksi. Kohtaamiset itsessään ovat tärkeitä ja joskus juuri hiljaisemmat hetket saavat avaamaan keskusteluja, jotka jäisivät muuten käymättä.

Yhdenvertaisuustyötä edistetään yhdessä

Vuosi 2025 oli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä ennen kaikkea yhdessä tekemisen vuosi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäistyö toimi kokoavana rakenteena, jonka ympärille rakensimme laaja-alaisen keskustelun työelämän oikeudenmukaisuudesta, monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisista mahdollisuuksista arjessa. Työ toi yhteen HR:n, henkilöstön edustajat sekä toimialojen asiantuntijat, ja vahvisti yhteistä ymmärrystämme siitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät osana jokapäiväistä työtämme.

Asiantuntija-arvioinnin perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vahvuutena nähtiin se, että keskeiset periaatteet on kytketty osaksi organisaatiomme olemassa olevia rakenteita ja seurantaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole meillä irrallisia tavoitteita, vaan ne näkyvät muun muassa henkilöstökertomuksessa, työhyvinvoinnin seurannassa, koulutussuunnittelussa, epäasialliseen kohteluun puuttumisen toimintamalleissa sekä laajassa määrässä paikallisia neuvottelujamme. Arvioinnissa korostui myös systemaattisen seurannan merkitys: selkeät vastuut, yhteiset toimintatavat ja säännöllinen tarkastelu luovat meillä pohjan sille, että yhdenvertaisuus toteutuu aidosti arjen työssä, ei vain suunnitelmatasolla.



Työpaja käynnissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäistytöhön liittyen.

Syksyn aikana päivittyvää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaamme kirkastimme työpajojen ja asiantuntija-arvioinnin avulla. Huomio kohdistui erityisesti työoloihin, työilmapiiriin, osaamisen kehittämiseen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn. Tavoitteenamme on varmistaa, että rakenteet tukevat yhdenvertaista kohtelua ja että käytännöt ovat henkilöstöllemme selkeitä, saavutettavia ja yhdenmukaisia eri puolilla organisaatiota.



Työpajan tuotosten purkua.

“

Jokainen voi vaikuttaa siihen, millainen työpaikka Oma Häme on tänään ja huomenna.

“

Oma Häme on työpaikka, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyvät arjen teoissa. Jokainen voi olla oma itsensä ja yhdessä rakennamme turvallisen, monimuotoisen työyhteisön.

Rohkeasti rakentamassa turvallisempaa työyhteisöä

Otimme syksyllä 2025 käyttöön omat turvallisemman tilan periaatteet. Tavoitteena on rakentaa arkea, jossa jokainen voi tulla kohdatuksi omana itsenään, arvostavasti ja kunnioittavasti.

Yhteiset periaatteet nousivat tarpeesta selkeyttää pelisääntöjä suuressa organisaatiossa. Työsuojelun, luottamushenkilöiden ja henkilöstön esiin tuomat toiveet ohjasivat valmistelua. Periaatteet korostavat jokaisen vastuuta turvallisemman tilan luomisessa, erilaisten äänien kuuntelemista sekä rohkeaa puuttumista epäasialliseen käytökseen.

Periaatteet koskevat koko henkilöstöä. Ne tukevat avointa keskustelukulttuuria ja vahvistavat työyhteisöjen keskinäistä luottamusta. Kokonaisuus vahvistaa yhteistä tavoitetta: työympäristöä, jossa jokainen kokee kuuluvansa joukkoon.



Turvallisemman tilan periaatteet



Tule kohdatuksi omana itsenäsi, kohtele muita samoin

Kunnioita kaikkia. Kohtele kaikkia arvostavasti ja yhdenvertaisesti riippumatta taustasta, sukupuolesta, iästä, kielestä, kulttuurista, toimintakyvystä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista.



Älä kiusaa, syrji tai käytä valta-asemaasi väärin. Jokainen ansaitsee tuntea olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi.

Puutu ja ota puheeksi. Jos näet tai koet epäasiallista käytöstä, ole rohkea ja puutu siihen ja hae tarvittaessa tukea.

Kunnioita henkilökohtaista tilaa ja koskemattomuutta. Jokaisella on oikeus omaan tilaansa ja päättäväisyyteen itsestään.

Toimi tietoisesti ja vastuullisesti



Tunnista ja tiedosta ennakkoluulosi. Jokaisella meistä on oletuksia, mutta niiden tunnistaminen auttaa meitä kohtaamaan toisemme paremmin.

Käytä selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Vältä tarpeettoman vaikeaa kieltä ja varmista, että viestisi on kaikille saavutettava.

Kuuntele ja anna tilaa. Arvosta kaikkien mielipiteitä ja varmista, että eri äänet pääsevät kuuluviin.

Rakennetaan yhdessä turvallisempi Oma Häme



Jokainen on vastuussa turvallisemman tilan luomisesta. Pienillä teoilla voi olla suuri vaikutus. Anna ja vastaanota palautetta rakentavasti. Ole avoin ja kannustava. Yhdessä oppiminen ja kehittyminen kuuluvat osaksi turvallista työympäristöä.

Tämä on yhteinen tavoite, ja jokainen voi edistää sitä omalla toiminnallaan.

Meillä osaamista tuetaan ja kehitetään

Johtaminen,
asiakaslähtöisyys
ja digitalisaatio

Vuonna 2025 kehitimme osaamista suunnitelmallisesti – koko organisaation koulutussuunnitelman lisäksi tulosalueet ja palveluyksiköt suunnittelivat oman henkilöstönsä täydennyskoulutukset ja osaamisen kehittämisen toimenpiteet



Määrittelimme hyvinvointialueemme strategisesti kriittisiksi osaamisalueiksi seuraavat:

Johtamisosaaminen	Asiakaslähtöisyys- ja asiakasosaaminen	Digitalisaation edellyttämä osaaminen
Strategista johtamisosaamisen kehittämistä käsittelemme muutaman sivun päästä. Talousjohtamisen kehittäminen oli keskeinen tavoitteemme ja keväällä 2025 toteutimme kuusiosaisen Talousguru -koulutuskokonaisuuden. Muutokset koskettavat jokaista Oma Hämeellä. Muutoksessa elämisen ja johtamisen teemoja käsitelimme syksyllä 2025 alkaneessa Muutos haltuun -koulutussarjassa. Jatkamme koulutussarjaa keväällä 2026. Päivittäisen johtamisen tueksi järjestimme lähijohtajien HR-koulutuksia muun muassa työkykyjohtamisen, työsuojelun ja palvelussuhteen teemoista.	Asiakaslähtöisyys- ja asiakasosaamista vahvistimme erityisesti asiakkaan kohtaamisen ja asiakaslähtöisen palvelujen kehittämisen näkökulmasta. Rakensimme Oma Hämeen Moodle-oppimisympäristöön kokonaisuuden, joka vahvistaa osaamista. Asiakaslähtöistä palvelujen kehittämisosaamista tuimme Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto-opiskelun kautta. Syksyllä 2025 käynnistimme Laatu- ja kehittämisasiantuntija- ja Laatu- ja kehityspäällikkökoulutukset, joissa asiakaslähtöisyys ja muutos olivat vahvasti mukana.	Henkilöstön perusdigitaitoja kehittävät koulutukset (M365) toteutuivat Eduhouse-verkko-oppimisympäristössä. Tekoälyosaamista kehitettiin Oma Hämeen järjestämällä Copilot-koulutuksilla ja Eduhousen koulutustarjonnalla. Digipalveluihin ja niiden käyttöönottoon liittyvä osaamisen kehittäminen oli osa ammattilaisten arkea.

“ Johdimme ja kehitimme henkilöstön osaamista Oma Hämeen arvojen ja strategian ohjaamana.

Sirkku Helen
HR-erityisasiantuntija



Oma Hämeellä tuemme tieteellisen tutkimustyön ja klinisen työn yhteensovittamista mahdollistamalla palkallisia koulutusvapaapäiviä tieteellisen tutkimuksen tai lopputyön tekemistä varten. Meillä on myös mahdollista tukea palkallisen virka- tai työvapaan muodossa Oma Hämeen, toimialan, tulosalueen tai palveluyksikön strategisia ja toiminnallisia tavoitteita tukevaa tutkintoon tai pätevyyteen johtavaa jatkokoulutusta.



Osaamisen kehittäminen numeroina

Täydennyskoulutuksia meillä toteutui vuonna 2025 alla olevan taulukon mukaisesti:

Koulutusten määrä kpl	Palkalliset koulutus-päivät	Koulutus-päivät/HTV2 2025	Koulutus-päivät/HTV2 2024	Koulutus-päivät/HTV2 2023
61142	16109	2.7	2.8	1.6

Koulutuspäivien määrä/htv2 vaihteli toimialojen kesken ollen 1,8–3,6. Vaihteluväli toimialojen välillä on kaventunut vuodesta 2024, jolloin se oli 1,3–3,8.

Henkilöstöryhmittäisessä tarkastelussa koulutuspäivät/henkilötyövuosi2 toteutuivat seuraavasti:

Koulutuspäivät henkilöstöryhmittäin	Koulutuspäivät/ Htv2 2024	Koulutuspäivät/ Htv2 2025
Hoitohenkilöstö	2.1	2.3
Lääkärihenkilöstö	5.1	4.9
Pelastushenkilöstö	2.7	2.7
Sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijat	4.2	3.7
Huoltohenkilöstö	0.7	1.6
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	4.0	3.5

Kun osaaminen on lähtöisin omasta porukasta

Sisäiset kouluttajat aloittivat vuonna 2025

Vuoden 2025 alusta osaamisen kehittämisen palveluissamme aloitti Oma Hämeen omista ammattilaisista koottu yhdeksän hengen sisäisten kouluttajien tiimi tavoitteenaan järjestää henkilöstöllemme lakisääteisiä turvallisuuskoulutuksia. Kouluttajien olemassa olevan osaamisen, osaamisen kehittämisen palveluiden tuen ja pedagogisen lisäkoulutuksen turvin saimme koulutukset nopeasti liikkeelle.

Vuoden 2025 aikana järjestimme turvallisuuskoulutuksia yhteensä 317 kappaletta, joihin osallistui 2729 työntekijää:

- Uhka- ja väkivaltatilannekoulutusta (EHTO; ennakoi, harkitse, toimi, opi) järjestimme 49 yksikössä 133 kertaa. Osallistujamäärä oli 880.
- Ensiavun perusteet koulutuksia järjestimme 111 kertaa. Osallistujamäärä oli 1000.
- Alkusammutuskoulutuksia järjestimme 73 kertaa. Osallistujamäärä oli 849.

Palaute koulutuksista on ollut tärkeää sekä koulutustoiminnan edelleen kehittämiseksi, että kouluttajien osaamisen kasvattamiseksi. Palaute on ollut todella hyvää, ja erityisesti on kiiteltä sitä, että kouluttajat ovat taustaltaan sotepe-alan ammattilaisia ja omia työntekijöitämme.

"Kerrankin koulutus, jonka oppeja voin hyvin kuvitella vieväni käytäntöön."

"Ajattelin ennakkoon, että turha, mutta yllätyin että olikin hyvin tarpeellinen"

"Rento ja keskustelua herättelevä kouluttaja"

"Hyvin etenevä ja rytmitetty koulutus, jossa oli tilaa kysymyksille ja esimerkeille."

"Paras ea-koulutus, jossa olen ollut ja olen ollut sh jo 26 vuotta"



Kuvassa Suvi Kuusisto (oik.) pitämässä kotihoidon henkilöstölle uhka- ja väkivaltatilannekoulutusta.

Osaamisemme näkyväksi

LinkedIn-julkaisu kokosi yhteen osaamistamme ja oppimistamme vuodelta 2025

Julkaisimme Oma Hämeeltä satoja uutisia vuoden aikana ja mukaan mahtuu lukuisia uudistuksia, positiivisia uutisia, parannuksia ja onnistumisia, joista voimme inspiroitua ja saada positiivista ponnetta ensivuoteen.

Tässä kymmenen kohokohtaa tältä vuodelta (satunnaisella otannalla):

♥ Uusi Tutkimusklubi aloitti toiminnan, jossa hoitotyön ammattilaiset kokoontuvat säännöllisesti käsittelemään uusinta tutkimustietoa edistään näyttöön perustuvaa hoitotyötä.

♥ Otimme käyttöön tekoälytyökaluja niin ammattilaisten, kuin asiakkaidenkin avuksi. Virtuaalikirjuri auttaa ammattilaista muistiinpanojen laatimisessa ja Aimo tekoälyavustaja auttaa asiakkaita etsimään tietoa Oma Hämeen verkkosivuilta.

♥ Lähetenavigaattori helpottaa jatkossa ammattilaisten arkea ja nopeuttaa asiakkaiden hoitoon pääsyä. Digituki-palvelu auttaa jatkossa hyvinvointialueen asukkaita digitaalisten palveluiden käytössä.

♥ Julkaisimme sovellukseen lukuisia uusia palvelukohtaisia digipolkuja, jotka antavat asiakkaalle tärkeää tietoa hänen käyttämänsä palvelun, kuten tietyn hoidon etenemisestä.

♥ Myös digitaaliset ajanvarausmahdollisuudet sovelluksen kautta laajenivat.

♥ Aloitimme Oma Hämeen Instagram-livelähetykset, joiden avulla asiantuntijat voivat jakaa hyödyllistä tietoa asukkaille esimerkiksi erilaisten sairauksien ennalta ehkäisystä.

♥ Rakennustöitä saatiin päätökseen. Assi-sairaala ja hoivakoti Willa Eedilä. Ja Kanta-Hämeen keskussairaalan kupeeseen valmistui myös uusi kuntouttavan erityistason lastensuojeluyksikkö Apparan Nuorisokoti.

♥ Työterveyslaitoksen julkaisema Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimus 2025 osoittaa, että henkilöstömme kokee työnsä pääosin mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Suosittelemuus oli vertailussa keskiarvoa korkeampi.

♥ Kuntien ja hyvinvointialueiden Tärkeissä töissä -gaalassa Oma Hämeestä ehdotettiin Tekojen Torille huippumäärä vuoden tärkeimpiä kehitystekoja, jonka ansiosta hyvinvointialueemme palkittiin vuoden innostavimpana!

♥ Viipurintien ja Turengin terveysasemat sekä Vanajaveden sairaalan vuodeosasto, että Kanta-Hämeen keskussairaalan päivystys on nimetty Kandiystävällisiksi Medisiinariliiton syysliittokokouksessa!

Tuemme johtajuutta

Vuonna 2025 jatkoimme laajaa ja systemaattista johtamisen kehittämistä. Painopisteinäimme olivat muutosjohtamisen vahvistaminen, taloudellisen johtamisen osaaminen sekä johtoryhmä- ja johtotiimityöskentelyn kehittäminen.

Keväällä järjestetty kuusiosainen Talousguru-koulutus vahvisti lähijohtajiemme taloudellista osaamista. Muutosjohtamisen valmennukset puolestaan antoivat johtajille työkaluja muutostilanteiden hallintaan ja henkilöstön tukemiseen.

Syksyllä toteutimme laajan johtamisvalmennuskokonaisuuden, jonka tavoitteena oli yhtenäistää johtoryhmien, johtotiimien sekä keski- ja lähijohdon toimintamalleja. Valmennusten myötä johtoryhmätyöskentely, roolit ja yhteiset rakenteet selkeytyivät, minkä ansiosta johtaminen on nyt entistä selkeämpää ja vaikuttavampaa kaikilla organisaation tasoilla.

Lisäksi lähijohtajille suunnattu kaksiosainen matriisijohtamisen koulutus vahvisti heidän osaamistaan. Myös laatupäällikkökoulutus, lähiesihenkilötyön ammattitutkinto sekä johtamisen ja yritysjohdamisen erikoisammattitutkinto tukivat henkilöstön ammatillista kehittämistä.



Ikäihmisten toimialan johtoryhmävalmennus käynnissä.

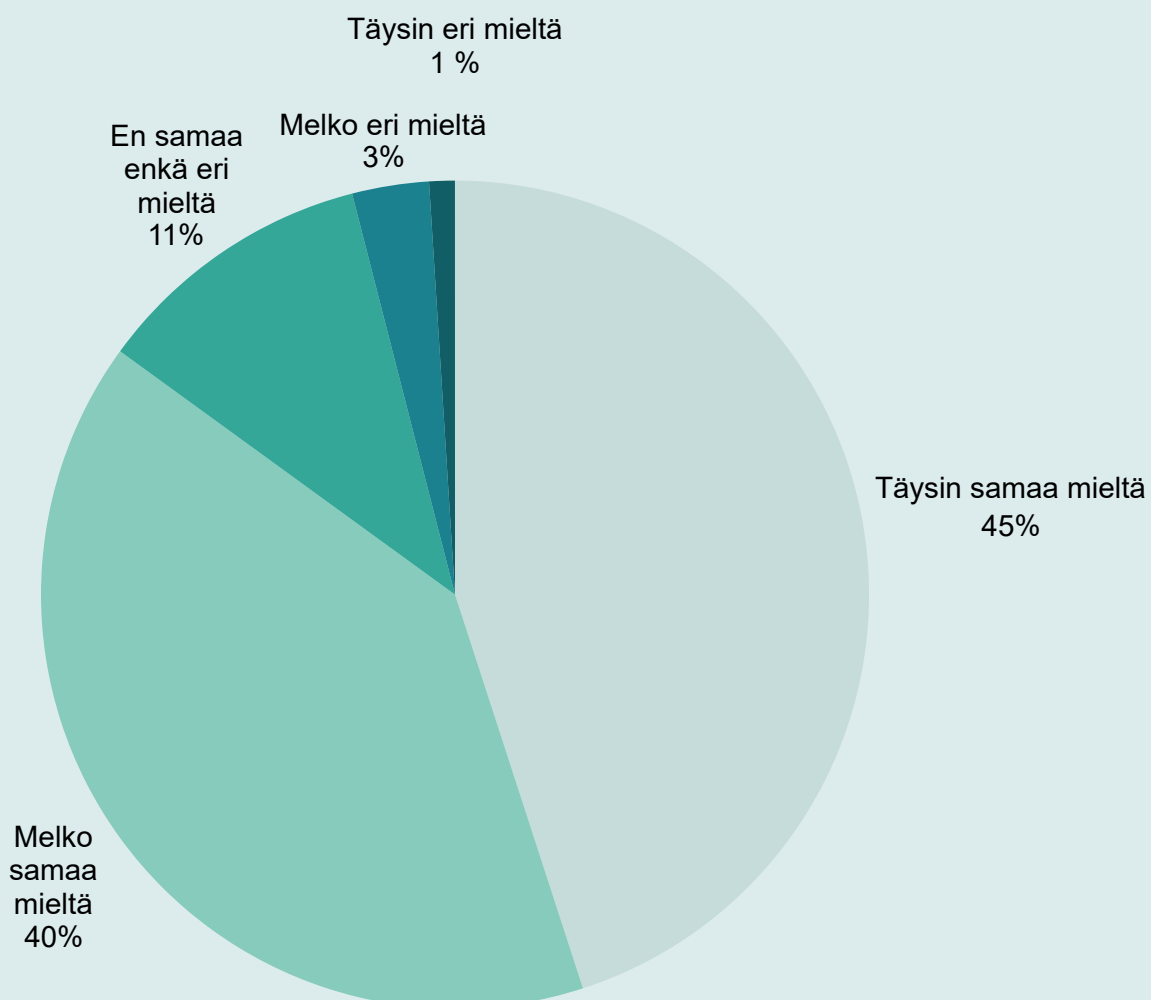
Johtamista mitattiin onnistumiskeskusteluissa

Meille vuonna 2024 luotuja johtamisen periaatteita ja niiden toteutumista mitattiin onnistumiskeskusteluissa.

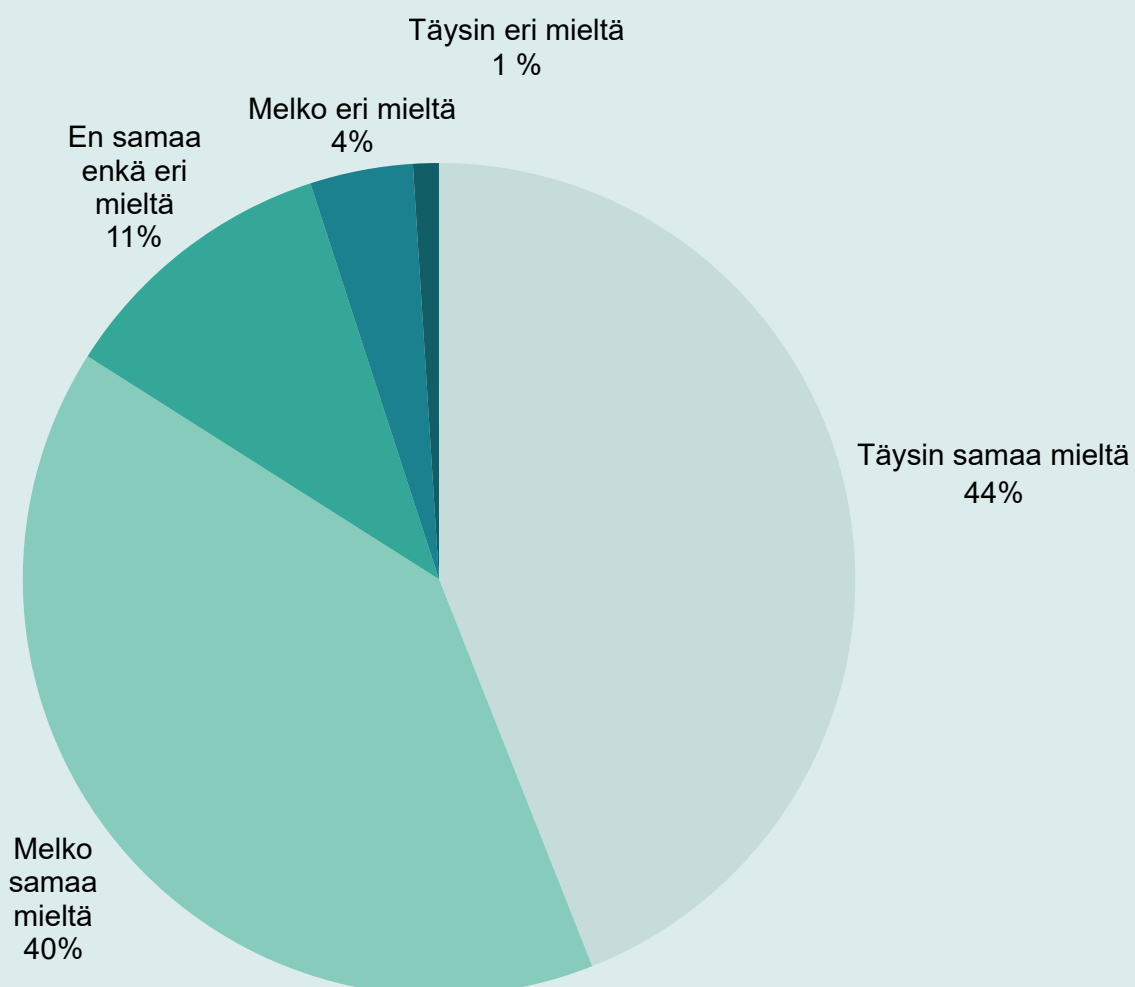
Seuraavilta sivuilta löydät tulokset.



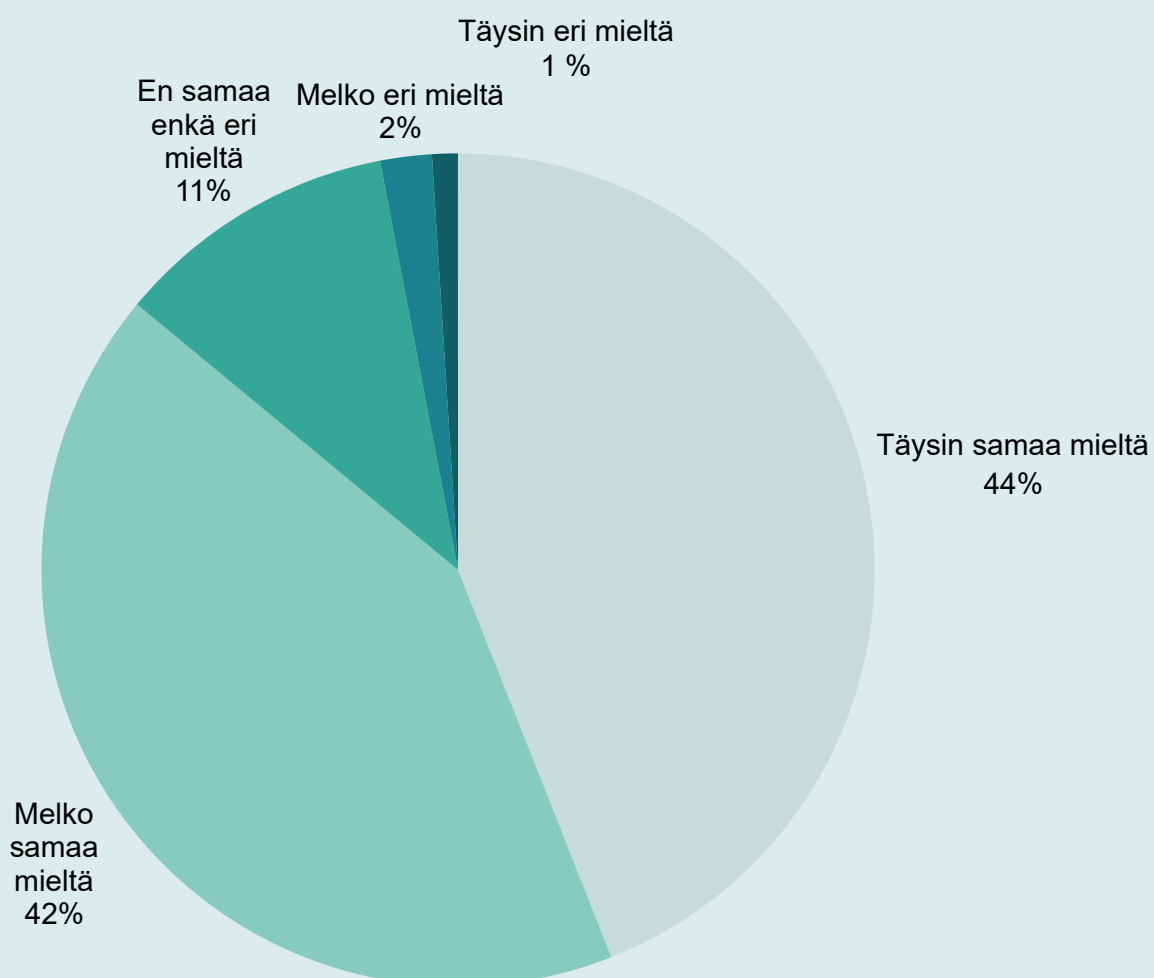
Hyvät johtamisen periaatteet mahdollistavat onnistumiset Oma Hämeessä.



Onnistumme luottaen ja keskustelemme avoimesti



Mahdollistamme yhdessä onnistumisen



Muutosten johtaminen vaatii työkaluja

Vuonna 2025 tuimme lähijohtajia ja henkilöstöä muutoksen ja uudistumisen teemoissa laajalla materiaalipaketilla ja koulutuksilla. Oma Hämeen muutosjohtamisen tuki ja uudistumisen johtamisen -esityksessä esittelimme keinoja, joilla muutostilannetta voidaan hallita ja johtaa onnistuneesti. Materiaalissa avasimme muun muassa muutosviestinnän periaatteita, resilienssin vahvistamista, tunteiden kohtaamista sekä työyhteisön osallistamisen tapoja.

Esitys toimii sekä perehdytyksen tukena että käytännön työkaluna arjen johtamistilanteisiin. Pystyimme hyödyntämään esitystä suunnitellessamme muutoksen etenemistä, valmistaessamme henkilöstöä muutokseen sekä tukiessamme yksilöitä sen eri vaiheissa.

Muutoksen ja uudistumisen johtamisen tueksi järjestimme myös lähijohtajille ja henkilöstölle koulutuksia yhdessä Työterveyslaitoksen ja Itä-Suomen yliopiston jatkuvan oppimisen keskuksen kanssa.

“

Meillä Oma Hämeessä onnistunut muutos syntyy siitä, miten hyvin tulemme kuulluiksi, miten selkeästi ymmärrämme muutoksen tarkoituksen ja miten turvalliseksi koemme muutoksen vaiheet.



Anna Sävilammi
HR-asiantuntija

Työkykyjohtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa

Meillä työkykyä johdetaan aktiivisesti. Painotamme työkykyhaasteiden ennaltaehkäisyä ja niiden puheeksi ottamista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työkykyjohtaminen on kokonaisvaltaista toimintaa, jonka tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työkykyä, ehkäistä työkyvyn heikkenemistä ja lisätä työkykyisiä päiviä. Se rakentuu useista toisistaan tukevista osatekijöistä.

Työkykyjohtamisessa on tärkeää tunnistaa mahdolliset haasteet ajoissa ja tarjota tukea heti, kun merkkejä työkyvyn heikentymisestä ilmenee. Käytännön työkykyjohtamisen keinoja ovat esimerkiksi joustavat työjärjestelyt, työtehtävien muokkaaminen, korvaava työ, kuntoutustoimenpiteet ja mahdollisuus osa-aikaiseen työhön.

Lähijohtajien osaaminen on avainasemassa työkykyjohtamisessa. Meillä lähijohtajat saavat työkykyjohtamiseen koulutusta ja sparrausta sekä yksilö- että ryhmätasolla, jotta he tunnistavat työkyvyn riskitekijät ja osaavat toimia oikea-aikaisesti. Lähijohtajan rooliin kuuluu muun muassa seurata työntekijän työkykyä, reagoida työkyvyn muutoksiin ja keskustella työntekijän kanssa työkyvyn tukemisen tarpeesta ja keinoista. Meillä on onnistuttu työkykyisten päivien lisäämisessä nimenomaan lähijohtajien aktiivisen työkykyjohtamisen ansiosta.



“

Työkykyä vahvistetaan parhaiten yhteistyöllä ja avoimella vuorovaikutuksella.



Meillä pyritään siihen, että jokainen työntekijä, jolla ilmenee työkyvyn haastetta, saa tarvitsemansa tuen ja mahdollisuuden jatkaa työssä. Työntekijä on itse aktiivinen toimija omassa prosessissaan. Hänen rooliinsa kuuluu huolehtia omista voimavaroista, osaamisesta ja työkyvystä sekä ottaa avoimesti lähijohtajan kanssa puheeksi työssä suoriutumiseen liittyvät asiat.

Työkykyjohtaminen vaatii aktiivista otetta ja jatkuvaa yhteistyötä lähijohtajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon välillä. Keskeisenä yhteistyön välineinä ovat työkykyneuvottelut, joissa etsitään yhdessä ratkaisuja työn jatkumisen turvaamiseksi ja työkyvyn tukemiseksi.

Käytössämme on digitaalinen Sirius-järjestelmä, joka mahdollistaa oikea-aikaiset työkykyjoh-

tamisen toimenpiteet ja niiden dokumentoinnin sekä sujuvoittaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Pilotoimme viime vuonna ratkaisukeskeistä lyhytterapiaa työhyvinvoinnin, työkyvyn ja jaksamisen tueksi. Ratkaisukeskeinen lyhytterapia on menetelmä, joka tarjoaa tukea ja keskusteluapua mieltä painaviin ja kuormittaviin ajankohtaisiin ongelmiin ja haasteisiin. Se on tulevaisuuteen suuntautunutta voimavarakeskeistä ja tavoitteellista yksilöterapiaa.

Kustansimme tukea tarvitseville työntekijöille maksimissaan viisi etäyhteydellä toteutettua terapiakäyntiä. Terapiaan ohjautettiin lähijohtajan ja työntekijän käymän varhaisen tuen keskustelun perusteella. Saadun palautteen mukaan lyhytterapia osoittautui varsin onnistuneeksi

työkyvyn tukemisen keinoksi. Se sai hyvän vastaanoton sekä lähijohtajilta että työntekijöiltä. Toiminta tulee meillä jatkumaan vuonna 2026.

Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2025

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja kuntoutukset sekä työtapaturmat. Työtapaturmat, kuntoutustuet ja sairauspoissaolot olivat meillä yhteensä 127 874 kalenteripäivää (2024 yhteensä 132 773 pv). Suhteutettuna henkilötyövuoteen luvut tarkoittavat meillä 20,64 sairauspoissaolopäivää per htv2 (2024: 21,67).

Vaikuttava työterveyshuolto on oikea-aikaista



Vaikuttava
työterveysyhteistyö
syntyy siitä, että tuki
on oikea-aikaista,
vastuut selkeitä ja
työkyky yhteinen asia

Vuonna 2025 työterveyshuollon painopiste oli meillä yhä selkeämmin ennaltaehkäisevässä työssä, työkyvyn tukemisessa ja sujuvassa yhteistyössä lähijohtajien sekä työsuojelun kanssa. Työterveysyhteistyömme koettiin pääosin toimivaksi, ja työpaikkaselvityksistämme saatiin hyvää palautetta erityisesti silloin, kun ne kytkeytyivät konkreettisesti riskien arviointiin ja arjen kehittämistoimiin. Työkykyneuvottelujemme määrä kasvoi, ja niihin osallistui aiempaa useampi työntekijämme, mikä kertoo varhaisemman tuen vahvistumisesta ja työkykyasioiden aktiivisemmasta käsittelystä.

“

Parasta on se, että asiat voidaan ottaa puheeksi ajoissa, ennen kuin ne muuttuvat sairauslomiksi.

Työterveyden avainlukumme osoittavat malttilista myönteistä kehitystä. Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden laskivat hieman edellisvuoteen verrattuna ja terveysprosentti parani. Erityisesti tuki- ja liikuntaelin- sekä mielenterveyteen liittyvät poissaolomme vähenivät, vaikka ne säilyivät edelleen merkittävinä työkykyhaasteinamme. Osasairauspäivärahan ja korvaavan tai kevennetyn työn ratkaisuja hyödynsimme pykälän verran paremmin kuin edellisenä vuonna, mikä tukee työssä jatkamista ja paluuta työhön.

Marraskuun alusta otimme käyttöön Kela 2 -toiminnan muutoksen, joka yhdessä lähijohtajan luvalla tapahtuvan poissaolon vahvistamisen kanssa oli merkittäviä linjauksiamme. Lyhyitä sairauspoissaoloja ei enää kirjoiteta työterveyden vastaanotoilta, vaan poissaolojen käsittely painottuu lähijohtajan ja työntekijän väliseen keskusteluun ja luottamukseen.

Muutos lisäsiikin omailmoitteisen poissaolon käyttöä loppuvuonna ja selkeytti lähijohtajan roolia sairauspoissaolokulttuurin johtamisessa. Samalla se tuki merkittävästi kustannusten hallintaa ja ohjasi työterveyshuollon resursseja vaativampiin työkykyasioihin.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset saimme loppuvuodesta oikeanlaiseen tasapainoon ja hallintaan. Alustavasti työterveytemme kustannukset ovat 624 € / työntekijä. Kokonaiskustannuksemme toteutuivat lähes samalla tasoilla kuin edellisenä vuonna (muutos + 0,4 % huolimatta korkeammasta hintojen noususta). Ennaltaehkäisevän (KL1) kustannukset ovat alustavan tiedon mukaisesti 2 420 213 €, työterveyspainotteisen sairaudenhoidon (KL2) kustannukset ovat alustavasti 1 336 745 € sekä täydentävien palveluiden (KL0) kustannukset alustavasti 519 301 €.



Työsuojelutyötä tehdään yhdessä

Vaikuttavin työsuojelutyö tehdään yksiköissä
työntekijöiden ja
lähijohtajan yhteistyönä

Vuonna 2025 työsuojelutyömme painottui ennakoivaan tekemiseen ja työyhteisöjen arjen tukemiseen. Työsuojelu oli arjessa läsnä työpaikkakäyntien, riskien ja vaarojen arviointien, työyhteisökeskustelujen sekä psykososiaalisen kuormituksen hallinnan kautta. Yhteistyö lähijohtajien, työterveyshuollon, Aluehallintoviraston ja henkilöstön kanssa vahvisti yhteistä ymmärrystämme työsuojelullisista vastuista ja turvallisen työn edellytyksistä koko organisaatiossa.

Päättävän työsuojelukauden arvioinnissa totesimme, että työsuojelun rakenteet ja toimintamallit ovat meillä selkeytyneet ja vakiintuneet. Riskinarviointien kattavuus ja laatu ovat parantuneet, työpaikkaselvitykset ovat osa säännöllistä toimintaa ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn loimme yhtenäisiä toimintatapoja. Samanaikaisesti kaikkien näiden kanssa meillä on edelleen paljon tehtävää.



Syksyn aikana kävimme myös työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä koskevat neuvottelut toimikaudelle 2026–2029. Neuvottelut olivat meille merkittävä askel, sillä nyt rakensimme ensimmäistä kertaa hyvinvointialueelle omaa, yhteistä työsuojelurakennetta. Aiemmin toimintamme pohjautui luovuttaneiden organisaatioiden rakenteisiin, joita täydensimme Oma Hämeen aloittaessa. Uusi neuvottelutulos kokoaa työsuojelun yhteistoiminnan yhden työpaikan ja yhteisten periaatteiden alle, mikä vahvistaa yhtenäistä toimintakulttuuriamme, selkeyttää vastuitamme ja luo paremmat edellytykset pitkäjänteiselle ja vaikuttavalle työsuojelutyölle tulevana vuosina.



Sovitteluprosesseja meillä oli vuoden 2025 aikana kaksi. Työyhteisösovittelun avulla ratkaistaan työyhteisöjen ristiriitailanteita, palautetaan työrauhaa ja parannetaan työilmapiiriä sekä lisätään työyhteisöjen keskinäistä vuorovaikutusta. Sovitteluprosessi mahdollistaa aidon kohtaamisen osapuolten kesken sekä vahvistaa luottamuksen rakentumista.

Työyhteisökeskusteluja pidettiin vuoden aikana noin 80 kpl, joista osa yksittäisiä kertoja ja osa jatkumoa edelliseltä vuodelta tai tulevalle vuodelle.

Tyyne-työyhteisökeskustelujen on koettu parantaneen työyhteisöjen keskinäistä avoimuutta, uskallusta ja rohkeutta ottaa

puheeksi vaikeitakin asioita sekä ymmärtämään työkaveria ja luomaan yhteistä tilannekuvaa työyhteisön tilanteesta.

Kuulluksi tulemisen kokemus on edistänyt vuorovaikutustaitoja työyhteisön sisällä, mikä on parantanut työyksikön psykologista turvallisuutta. Keskustelujen myötä on opittu tuntemaan paremmin työkaveria sekä havahduttu auttamaan heitä kuormitustekijät huomioiden. Seurantakäyntien on koettu tukevien työyhteisöä työarjen kehittämässä.

Työyhteisökeskustelu on soviteltua kevyempi toimintamalli, jossa kaikki tulevat kuulluksi ja jossa haetaan ratkaisuja työpaikan kuormitustekijöihin ja

työntekijöiden välisten vuorovaikutustilanteiden haasteisiin.

Sekä sovittelu, että työyhteisökeskustelut ovat toimintamalleja, joissa ohjaaja ei ratkaise, eikä esitä ratkaisuja esille tulevista asioista, vaan on ainoastaan tilaisuuden fasilitoija ja keskustelun ohjaaja.

Purkukeskustelu on puolestaan nopeasti järjestettävä, lyhyt ja luottamuksellinen keskustelu, jonka tarkoitus on auttaa työntekijöitä käsittelemään henkisesti kuormittavaa tai poikkeuksellista tilannetta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Vuonna 2025 pidettiin 15 purkukeskustelua.

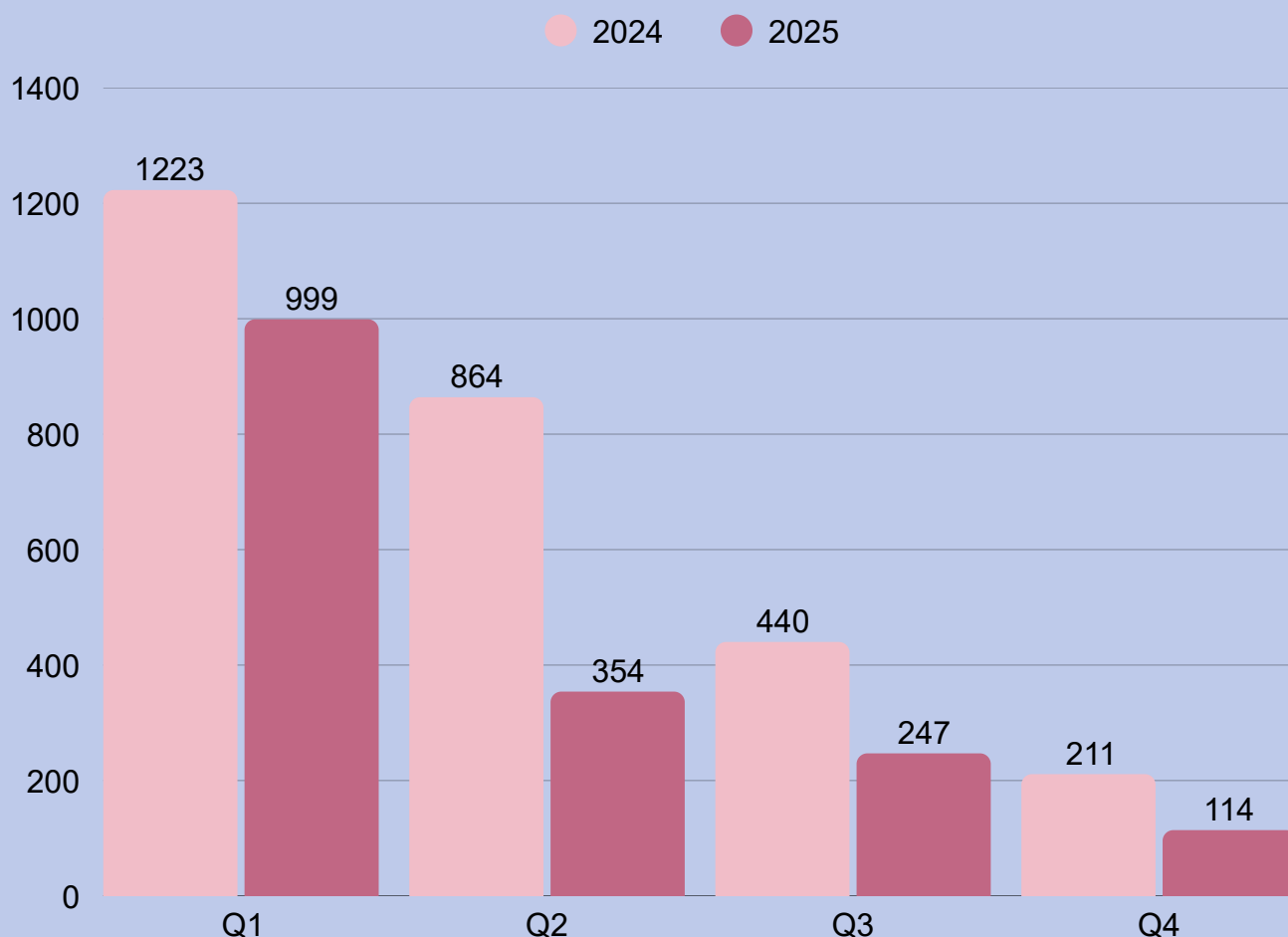
Työtapaturmien kustannukset laskussa

Vuoden 2025 tapaturmatilastot osoittavat, että tapaturmien kokonaismäärä väheni ja niistä aiheutuneet sairauspoissaolot vähenivät selvästi, mikä viittaa ennaltaehkäisevän työmme vaikuttavuuteen. Turvallisuushavaintojen ja kehittämis ehdotusten määrän kasvu osoittaa, että turvallisuuskulttuuri on kehittymässä positiivisesti ja henkilöstömme tekee arjen turvallisuutta näkyväksi entistä aktiivisemmin.

Olemme hankkineet lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen Pohjola Vakuutus Oy:ltä. Työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet raportoidaan HaiPro-työturvallisuusilmoituksilla. Työtapaturmista ilmoitetaan Pohjola Vakuutus Oy:lle HaiPro-järjestelmän kautta.

Pohjolan tilaston mukaan työtapaturmia sattui vuonna 2025 yhteensä 480. Näistä aiheutui 1714 päivää sairauspoissaoloja, ja korvauksia maksettiin yhteensä 304 836€. Työtapaturmista 3 oli ammattitauteja.

Työtapaturmista aiheutuneet sairauslomapäivät kvartaaleittain vuosina 2024 ja 2025





Vakuutusyhtiölle ilmoitetuista työtapaturmista yleisimpiä olivat mekaaniset ja äkinäiset liikkeet. Niitä ilmoitettiin yhteensä 93. Mekaanisista ja äkinäisistä liikkeistä aiheutui vakuutusyhtiön korvaamia sairauspoissaolopäiviä yhteensä 348 päivää ja vakuutusyhtiö maksoi korvauksia mekaanisista ja äkinäisistä liikkeistä aiheutuneista työtapaturmista yhteensä 52 112 €.

Liukastumisia ilmoitettiin yhteensä 62 ja liukastumisista aiheutui vakuutusyhtiön korvaamia sairauspoissaolopäiviä yhteensä 544 päivää. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia liukastumisista aiheutuneista työtapaturmista yhteensä 88 792€.

Seitsemän yleisintä syytä tapaturmille vuosina 2024 ja 2025



Vuonna 2025 vakuutusyhtiön korvaussumma pienentyi noin 21 % vuoteen 2024 verrattuna. Myös vakuutusyhtiön korvaamien sairauslomapäivien määrä on vähentynyt noin 37 % edellisvuoteen nähden.

Tapaturmien määrän pysyessä lähes ennallaan sairauslomapäivien ja vakuutusyhtiön maksamien korvausten lasku kertoo siitä, että verrattuna vuoteen 2024 tapaturmat ovat olleet vuonna 2025 lievempiä ja tapaturmista johtuva toipumisaika on ollut lyhyempi.

Vakuutusyhtiölle ilmoitetut tapaturmat vuosina 2025 ja 2024



Terävästi töissä

Turvallisesti käsissä

Kesällä 2025 toteutimme viiden viikon Terävästi töissä – turvallisesti käsissä -kampanjan, jonka tavoitteena oli ehkäistä pisto- ja viiltotapaturmia. Kampanja kohdistui erityisesti terveydenhuollon yksiköihin, mutta sisällöt palvelivat kaikkia toimialoja, joissa käsitellään teräviä välineitä.

Viikoittaiset teemat käsittelivät riskitilanteiden tunnistamista, ennaltaehkäisyä, turvallisia työtapoja toimenpiteiden aikana sekä oikeaa toimintaa tapaturmatilanteessa. Yksiköt kävivät läpi omia käytäntöjään ja vahvistivat perehdytystä. Keskiöön nousivat rauhallinen työote, välineiden hallittu käsittely, keräysastioiden oikea käyttö sekä ilmoituskäytäntöjen noudattaminen.

Kampanja aktivoi työyhteisöjä konkreettisiin kehittämistoimiin ja osallistuneiden yksiköiden kesken arvottiin herkkukasseja.

Ikääntyneiden asumispalveluiden henkilöstö Hauhon Koivukodosta osallistui kampanjaan.

“

Keskustelimme yhdessä tilannekatsauksena pistotapaturmista yksikössämme. Pohdimme ja kirjasimme toimintatapoja, joilla voisimme ennaltaehkäistä pistotapaturmia. Totesimme, että pistotapaturmien toimintamallia ei ollut vähään aikaan käsitelty. Kehittämistoimenpiteenä varmistamme, että toimintamalli käsitellään tiimipalaverissa ja ohje laitetaan esille

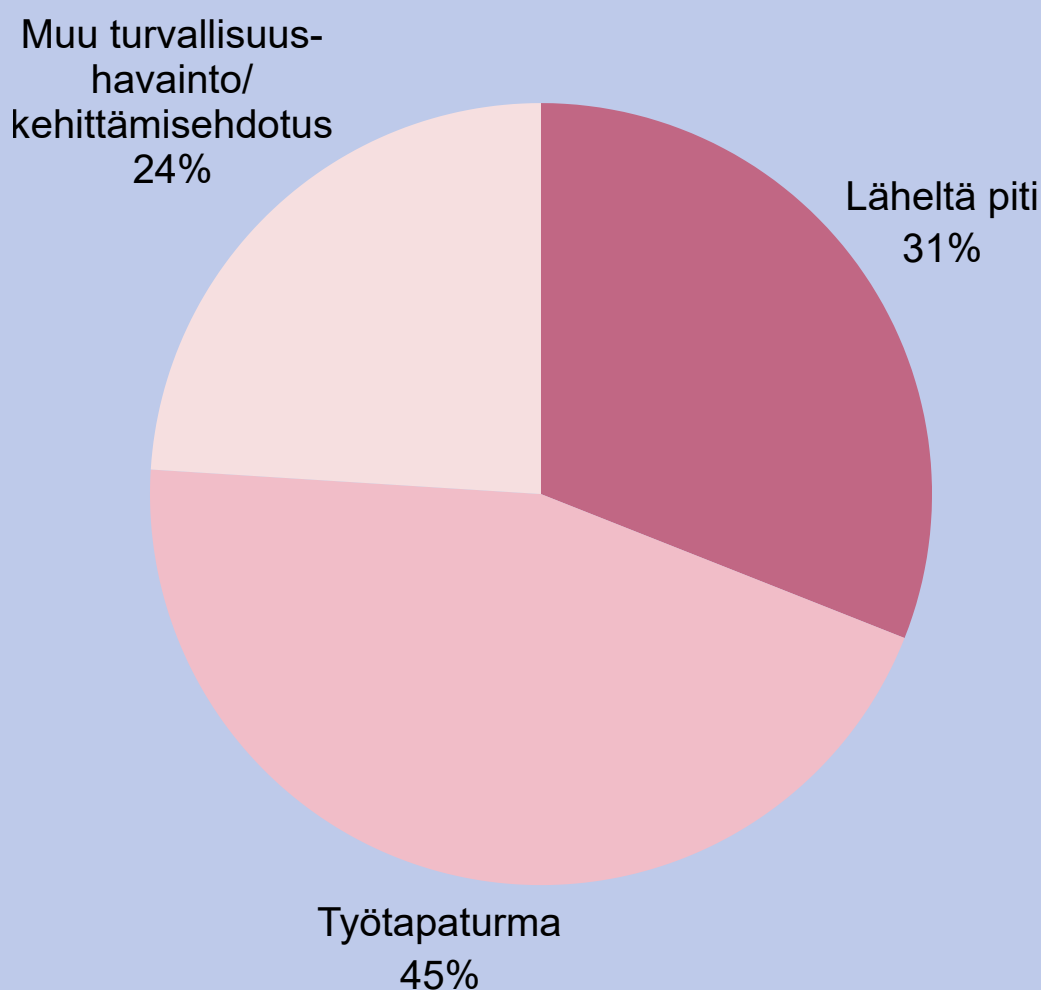


Wirva-Tuulia Nykänen
Lähijohtaja



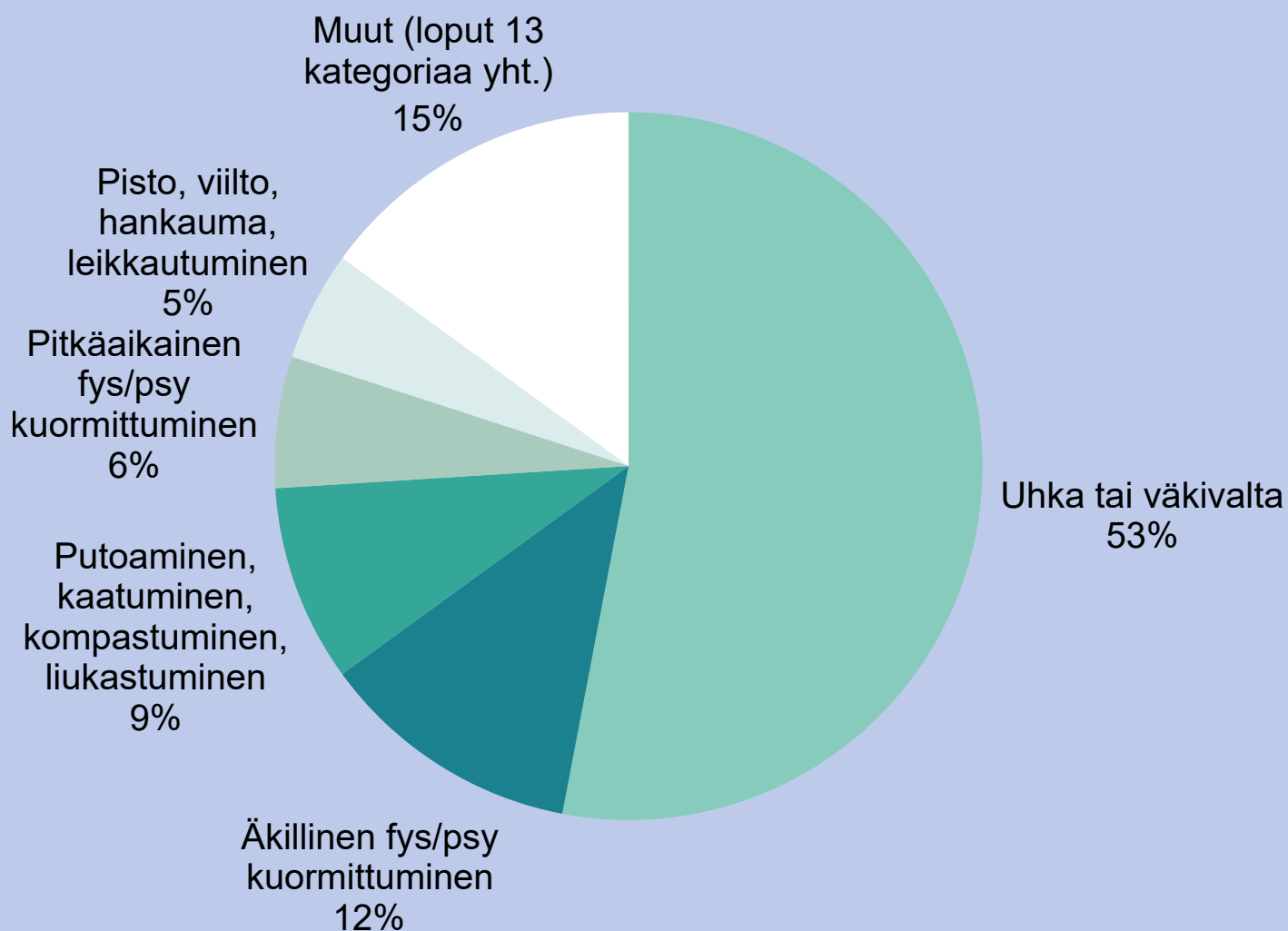
Työturvallisuusilmoituksilla kehitetään työturvallisuutta

Vuonna 2025 Oma Hämeessä tehtiin yhteensä 3599 HaiPro-työturvallisuusilmoitusta. Näistä työtapaturmaksi luokiteltuja ilmoituksia tehtiin 45%, läheltä piti-ilmoituksia 31% ja muita turvallisuushavaintoja 24%. Ilmoitusten kokonaismäärä kasvoi 16 % (503 kpl) vuoteen 2024 verrattuna.





Kaikista työturvallisuusilmoituksista yli puolet, noin 53%, oli uhka- tai väkivaltailmoituksia. Toiseksi eniten, eli noin 12 %, ilmoitettiin äkillisestä fyysisestä tai psyykkisestä kuormittumisesta. Kolmanneksi suurin luokka, eli noin 9 % ilmoituksista, oli putoaminen, kaatuminen, kompastuminen ja liukastuminen.



Turvallisesti perille



Pilotti tukee kotihoiton talviturvallisuutta

Käynnistimme syksyllä kotihoitossa Turvallisesti perille -pilotoinnin, jonka tavoitteena on vähentää liukastumistapaturmia talvikaudella ja vahvistaa turvallista liikkumista työpäivän aikana.

Pilotti tuo konkreettista tukea arkeen. Jokainen vakituinen työntekijä ja yli kuusi kuu-kautta työskennellyt sijainen voi hakea 50 euron tuen nasta- tai kitkakenkien hankintaan talvikaudella 2025–2026. Lisäksi yksiköissä on saatavilla liukuesteitä. Oikea varustautuminen ja ennakoiva toiminta ehkäisevät tehokkaasti kaatumisia.

Talvikauden aikana seurataan tapaturmien määrää ja henkilöstön kokemuksia. Kaksi kotihoiton tiimiä, joissa ei tapahdu yhtään liukastumista, myös palkitaan. Tulokset ohjaavat päätöstä kampanjan jatkosta tulevana vuosina.

“

Iso kiitos Oma Hämeelle joustavasta ja ripeästi toiminnasta torstaina 28. elokuuta. Otin yhteyttä jalkakivun johdosta omahoitajaan Turenkiin kello 8.02, aika hoitajalle/lääkärille jo kello 8.30, lähete Viipurintielle röntgeniin, jonne suuntasin heti. Röntgen hoidettu kello 9.35 ja lääkärin takaisin soitto jo noin kello 11, ja hyvät hoito- ohjeet. Homma toimi erinomaisesti asiakasta kuunnellen ja huomioiden.

Juha Turengista
Hämeen Sanomat, 2.9.2025

”



Strategia ohjaa rekrytointeja

Vuosi 2025
pähkinänkuoressa



Keskitetty rekrytointiyksikkömme jatkoi vuonna 2025 toimintaansa organisaation strategisia tavoitteita tukien sekä rekrytointiympäristön jatkuviin muutoksiin ja taloudellisiin reunaehtoihin vastaten.

Rekrytointiyksikkömme huolehtii hyvinvointialueen rekrytointiprosessien sujuvuudesta ja yhdenmukaisuudesta sekä toimii keskeisenä kumppanina lähijohtajille ja palvelualueille koko rekrytointiprosessin ajan aina tarpeen määrittelystä henkilön valintaan.

Ennakointi, priorisointi ja haasteet

Vuonna 2025 meillä korostuivat erityisesti rekrytoinnin ennakointi, henkilöstöresurssien kohdentaminen sekä rekrytointien priorisointi osana hyvinvointialueen talouden tasapainottamiseen liittyviä toimenpiteitä. Rekrytointiyksikkö toimi aktiivisesti läpi vuoden tukien lähijohtajia tilanteissa, joissa rekrytointi toteutettiin täyttölupamenettelyn kautta tai joissa työvoiman tarvetta arvioitiin osana laajempia muutoksia ja palvelurakenteen kehittämistä.

Vuoden 2025 rekrytointitoimintaa ohjasivat osaltaan vuoden 2024 aikana käynnistyneet tuotannolliset ja taloudelliset muutosneuvottelut, toimialojen omat muutosneuvottelut sekä niiden jatkovaikutukset. Keskitetty rekrytointiyksikkö vastasi uudelleensijoittamiseen ja takaisinotto prosessiin liittyvien käytäntöjen koordinoinnista ja toteutuksen tukemisesta, mikä vaikutti rekrytointien etenemiseen vuoden 2025 aikana.

Vuoden 2025 aikana rekrytointien kokonaismäärään vaikuttivat edelleen taloudellinen tilanne sekä rekrytointien hallinnan toimenpiteet. Täyttölupamenettely oli käytössä osana rekrytointien priorisointia, ja rekrytointiyksikkö tuki prosessin läpivientiä muun muassa ohjeistuksella, järjestelmien kehittämisellä sekä lähijohtajien neuvonnalla ja koulutuksella. Tavoitteena oli varmistaa, että rekrytointipäätökset perustuivat yhteisiin linjauksiin ja että kriittiset tehtävät pystyttiin täyttämään hallitusti sekä toiminnan jatkuvuus turvaten.

Oma Hämeen rekrytointitoiminta oli maltillista; vuonna 2025 toteutettiin 448 rekrytointia ja hakemuksia saatiin 8 100. Hakijamäärät vaihtelivat merkittävästi ammattiryhmittäin. Työvoiman saatavuudessa nähtiin vuoden aikana sekä myönteisiä että haasteellisia kehityssuuntia. Monissa tehtäväryhmissä hakijamäärät olivat valtakunnallisesta tilanteesta johtuen aiempaa parempia, mikä tuki rekrytointien onnistumista ja vähensi osin akuuttia resurssipainetta. Samanaikaisesti Oma Hämeessä, kuten valtakunnallisesti, haasteita esiintyi edelleen erityisesti lääkäreiden rekrytoinneissa.

Seuraavalta sivulta löydät taulukon rekrytointien sekä hakemusten määrästä kuukausitasolla.



Rekrytointien ja hakemusten määrät kuukausittain vuonna 2025	Rekrytoinnit kpl	Hakemukset kpl
Tammikuu	27	447
Helmikuu	24	507
Maaliskuu	47	756
Huhtikuu	65	876
Toukokuu	53	658
Kesäkuu	42	879
Heinäkuu	31	732
Elokuu	31	579
Syyskuu	44	901
Lokakuu	22	189
Marraskuu	34	341
Joulukuu	28	468
Koko vuosi yhteensä	448	8100

Tervetuloa meille

Tavoitteenamme on varmistaa sujuva aloitus kaikille uusille työntekijöille. Olemme siirtyneet digitaaliseen perehdytyksen seurantaan. Laatuportti toimi alustana, johon voimme rakentaa sekä yleiset että yksikkökohtaiset digitaaliset perehdytyspolut. Näin varmistamme, että kaikilla uusilla työntekijöillämme on selkeä ja johdonmukainen alku organisaatiossamme. Laatuportin avulla olemme luoneet yleisen perehdytyksen rakenteen, joka varmistaa työntekijöille yhdenmukaisen perehdytyksen aloituksen.



Henkilöstön vaihtuvuus myötäilee aiempia vuosia



Katso seuraavilta sivuilta taulukot tulo- ja lähtövaihtuvuuksista



Vuonna 2025 tulo- ja lähtövaihtuvuus heijasteli meillä sekä hyvinvointialueen toimintaympäristön muutoksia että henkilöstön liikkuvuutta valtakunnallisilla työmarkkinoilla. Henkilöstöä tuli erityisesti toiminnan kannalta kriittisiin tehtäviin sekä määräaikaisiin sijaisuuksiin, joilla turvattiin palvelutuotannon jatkuvuutta.

Meillä aloitti uusia vakituisia työntekijöitä yhteensä 298 henkilöä (5 %) ja lähti yhteensä 459 henkilöä (8 %). Vaihtuvuusprosentit olivat samansuuntaisia vuoden 2024 vaihtuvuuteen verrattuna.

Alkaneet vakituiset palvelussuhteet toimialoittain	Alkaneet	Tulo- vaihtuvuus % 2025	Tulo- vaihtuvuus % 2024
Strategia ja integraatio	5	6 %	8 %
Konserni- ja tukipalvelut	64	13 %	5 %
Terveystenhoolto	77	3 %	6 %
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalvelut	64	7 %	8 %
Ikäihmiset	84	6 %	7 %
Pelastustoimi	4	1 %	1 %
Oma Häme	298	5 %	6 %

Päättäneet vakituiset palvelussuhteet toimialoittain	Eronneet	Eläkkeelle	Lähtö- vaihtuvuus % 2025	Lähtö- vaihtuvuus % 2024
Strategia ja integraatio	4	3	7 %	12 %
Konserni- ja tukipalvelut	43	19	13 %	13 %
Terveystenhoolto	117	50	7 %	8 %
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalvelut	55	19	8 %	8 %
Ikäihmiset	93	43	9 %	7 %
Pelastustoimi	11	2	4 %	1 %
Oma Häme	323	136	8 %	9 %

Vaihtuvuus on laskettu vakituisista henkilöistä verrattu vakituisten henkilöiden määrään 31.12.2024.

Alkaneet vakituiset palvelussuhteet ammattiryhmittäin	Alkaneet	Tulo- vaihtuvuus % 2025	Tulo- vaihtuvuus % 2024
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	33	7 %	6 %
Hoitohenkilöstö	185	5 %	6 %
Huoltohenkilöstö	2	3 %	4 %
Lääkärihenkilöstö	21	6 %	7 %
Pelastushenkilöstö	3	2 %	1 %
Sos.- ja terveyshuollon asiantuntijat	54	9 %	8 %
Oma Häme	298	5 %	6 %

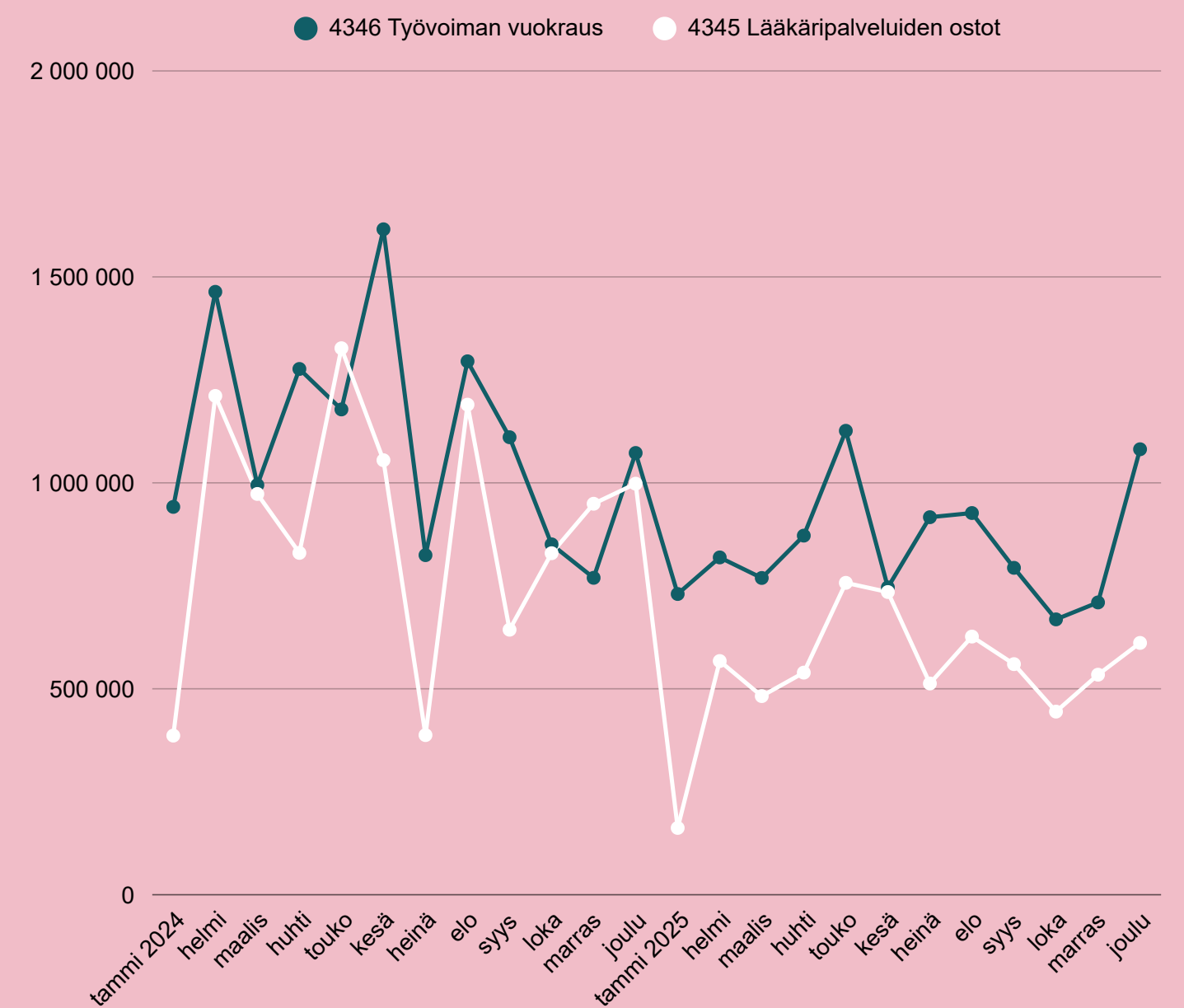
Päättyneet vakituiset palvelussuhteet ammattiryhmittäin	Eronneet	Eläkkeelle	Lähtö- vaihtuvuus % 2025	Lähtö- vaihtuvuus % 2024
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	23	18	8 %	10 %
Hoitohenkilöstö	206	96	8 %	10 %
Huoltohenkilöstö	3	2	7 %	15 %
Lääkärihenkilöstö	37	10	13 %	10 %
Pelastushenkilöstö	8	2	5 %	5 %
Sos.- ja terveyshuollon asiantuntijat	46	8	9 %	7 %
Oma Häme	323	136	8 %	9 %

Vaihtuvuus on laskettu vakituisista henkilöistä verrattuna vakituisten henkilöiden määrään 31.12.2024.

Vuokratyövoiman käyttö vuosina 2024 ja 2025

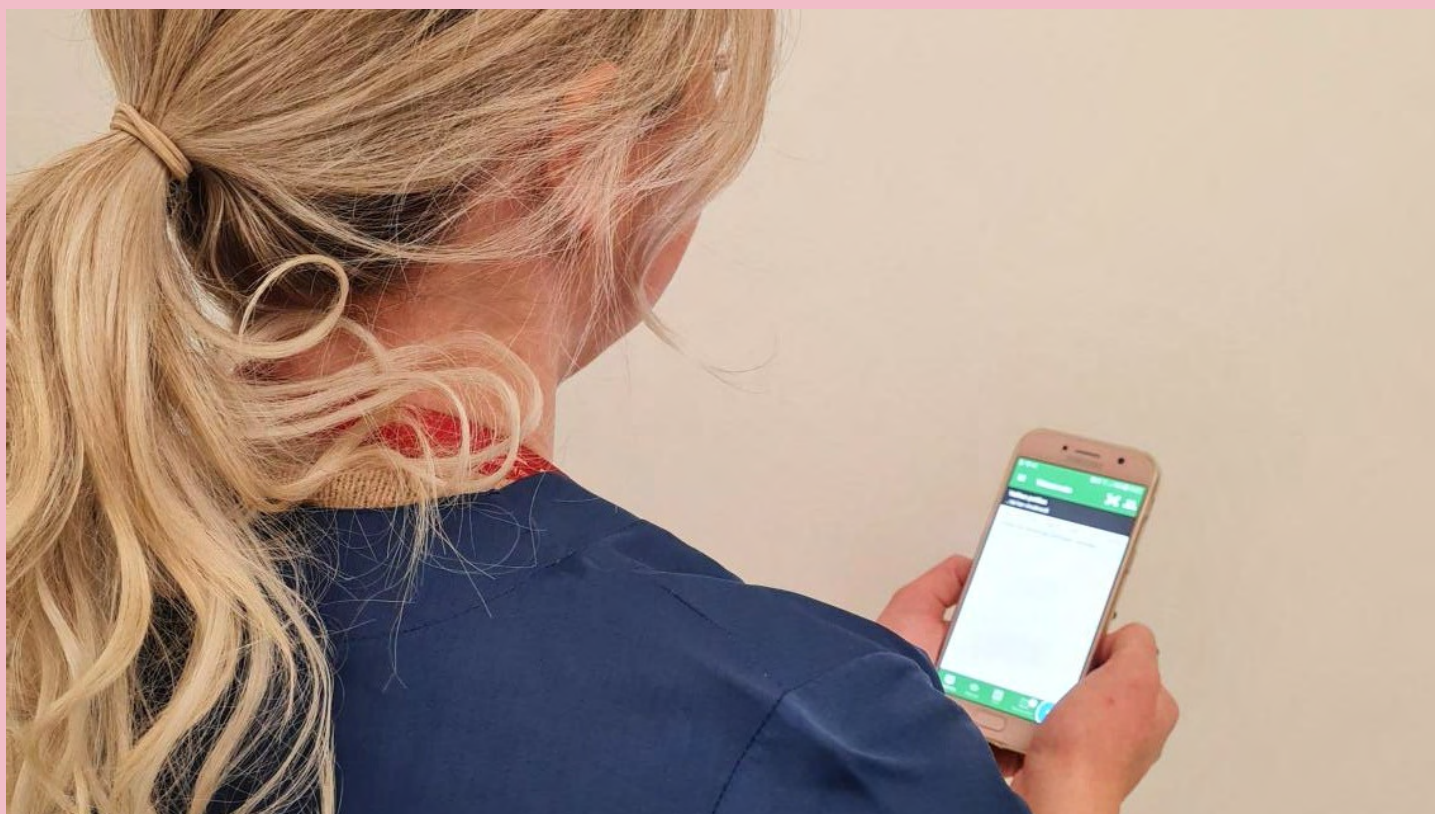
Vuokratyövoiman käytön kustannukset vuonna 2025 olivat 16 691 404 euroa. Käyttö väheni vuoteen 2024 verrattuna 7 459 521 euroa. Eniten vuokratyövoimaa käyttivät terveydenhuollon toimiala ja ikäihmisten toimiala. Terveydenhuollon toimiala teki kuitenkin huiman vähennyksen, sillä pelkästään heidän osaltaan vuokratyövoiman käyttö väheni edeltävään vuoteen verrattuna 4 504 266 euroa.

Vuonna 2025 hoiva- ja hoitohenkilöstön vuokratyövoimaa hankittiin yhteensä 159 henkilötyövuoden verran. Edellisvuonna vuokratyövoimaa käytettiin 173 henkilötyövuotta. Tämä kuvastaa ulkopuolisten resurssien hallittua vähentämistä. Kehitys tukee tavoitetta vahvistaa omaa henkilöstöpohjaa ja vähentää riippuvuutta ulkopuolisesta työpanoksesta.



Vuokratyövoiman käyttö toimialoittain vuosina 2024 ja 2025

Toimialat	Vuosi 2024	Vuosi 2025
Konserni- ja tukipalveluiden toimiala	7 385	1 000
Terveystenhuollon toimiala	12 223 483	7 719 217
Ikäihmisten toimiala	8 011 775	7 371 670
Perhe,- sosiaali- ja vammaispalveluiden toimiala	3 908 282	1 599 517
Yhteensä	24 150 925	16 691 404



Uudet tuulet palkkapalveluissa

Vuoden 2025 alussa
palkkapalveluidemme tuottajana
aloitti Provincia Oy. Samalla
vaihtui myös henkilöstöhallinnon
tietojärjestelmä.

Olemme vuoden aikana rakentaneet selkeän
työnjaon ja yhteiset toimintamallit uuden kump-
panimme kanssa. Samalla olemme kehittäneet
entistä vaikuttavampia henkilöstökäytänteitä
palkka- ja palvelussuhdeasioiden hoitamiseen.
Olemme yhdenmukaistaneet käytänteitä orga-
nisaatiossamme. Selkeillä toimintamalleilla py-
rimme varmistamaan tehokkaan yhteistyön
palveluntuottajan kanssa, vahvistamaan oikeu-
denmukaisuutta, vähentämään palkkavirheitä
sekä tuottamaan samalla entistä luotettavam-
paa HR-dataa päätöksenteon tueksi.

“

Muutokset ovat
edellyttäneet meiltä kaikilta
- työntekijöiltä, lähijohtajilta
sekä HR-ammattilaisilta -
uusien toimintamallien ja
uuden järjestelmän
omaksumista.



Mari Pajunen
HR-päällikkö

Työvoimakustannukset

Henkilöstökulumme olivat vuonna 2025 sivukuluineen yhteensä 395,8 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut alenivat vuoteen 2024 verrattuna 6,5 miljoonaa euroa, mikä vastaa 1,6 prosentin vähennystä.

Suurimmat henkilöstökulut kohdistuivat terveydenhuollon ja ikäihmisten toimialoille, joissa työskentelee myös määrällisesti eniten henkilöstöä. Vuoden 2024 henkilöstökuluihin sisältyi Tukipalveluyhtiön henkilöstö. Vuonna 2025 henkilöstökuluja kasvattivat erityisesti palkkoihin kohdistuneet valtakunnalliset palkankorotukset, joihin sisältyivät useat paikallisesti neuvoteltavat järjestelyvaraerät, kaikkia työehtosopimuksia koskeva yleiskorotus sekä kertaerät.

Toimiala	Maksettu palkka 2025	%-osuus maksetuista palkoista	Talousarvio 2025
Strategia ja integraatio	9 942 933	3 %	10 703 458
Konserni- ja tukipalvelut	37 242 574	9 %	38 943 789
Terveydenhuolto	176 614 880	45 %	178 075 000
Perhe-, sosiaali- ja vammaispalvelut	62 941 093	16 %	63 968 187
Ikäihmiset	88 106 166	22 %	88 232 214
Pelastustoimi	20 959 451	5 %	20 970 161
Oma Häme	395 807 097	100 %	400 892 809

Yhdenvertaisen palkkarakenteen kehittäminen jatkuu

Palkkaharmonisoinnissa edetään yhteistoiminnallisesti käsitellyn palkkaharmonisointisuunnitelman mukaisesti

Saimme palkkausjärjestelmien ja palkkaharmonisoinnin kannalta merkittävimmän uutisen joulukuussa 2025, kun Kunta- ja hyvinvointialue työnantaja ja työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöt pääsivät vihdoinkin sopuun uusista palkkausjärjestelmistä.

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä tulee ottaa käyttöön 1.10.2026 alkaen ja HYVTES:n tasopalkkajärjestelmä 1.1.2027 alkaen.

SOTE-sopimuksessa on valmisteltu suurimpien tehtäväryhmien tehtäväkuvia yhteistoiminnassa niin työntekijöiden, pääluottamusedustajien kuin professiojohdon kanssa. Helmikuussa 2025 SOTE-sopimuksessa tuli jaettavaksi merkittävät järjestelyerät ja niillä tarkastettiin erityisesti palkkaryhmien alimpia palkkoja. Kesän järjestelyerillä tarkennettiin enemmän yksittäisten tehtävien palkkausta.

HYVTES:n puolella jaettiin myös useampia järjestelyeriä, joita kohdistettiin muun muassa projektitehtäviin sekä pelastuksen tehtäviin.

Lääkäreiden palkkausjärjestelmä, uraporrasjärjestelmä, on jo valmis. Lääkärisopimuksen osalta kesän järjestelyerillä tehtiin pienempiä tarkennuksia palkkausjärjestelmään, mutta syksyn 2025 merkittävämmillä järjestelyerillä selkeytettiin jo hyvin uraportaiden välisiä palkkaeroja. Uraporrasjärjestelmä näyttää jo melko toimivalta ainakin työnantajan sekä pääluottamusedustajien näkökulmasta.

Keskipalkka

Taulukossa on kuvattu Oma Hämeen kahdeksan yleisimmän nimikkeen tehtäväkohtainen palkkatieto lokakuulta vuosina 2023, 2024 ja 2025 keskiarvona.

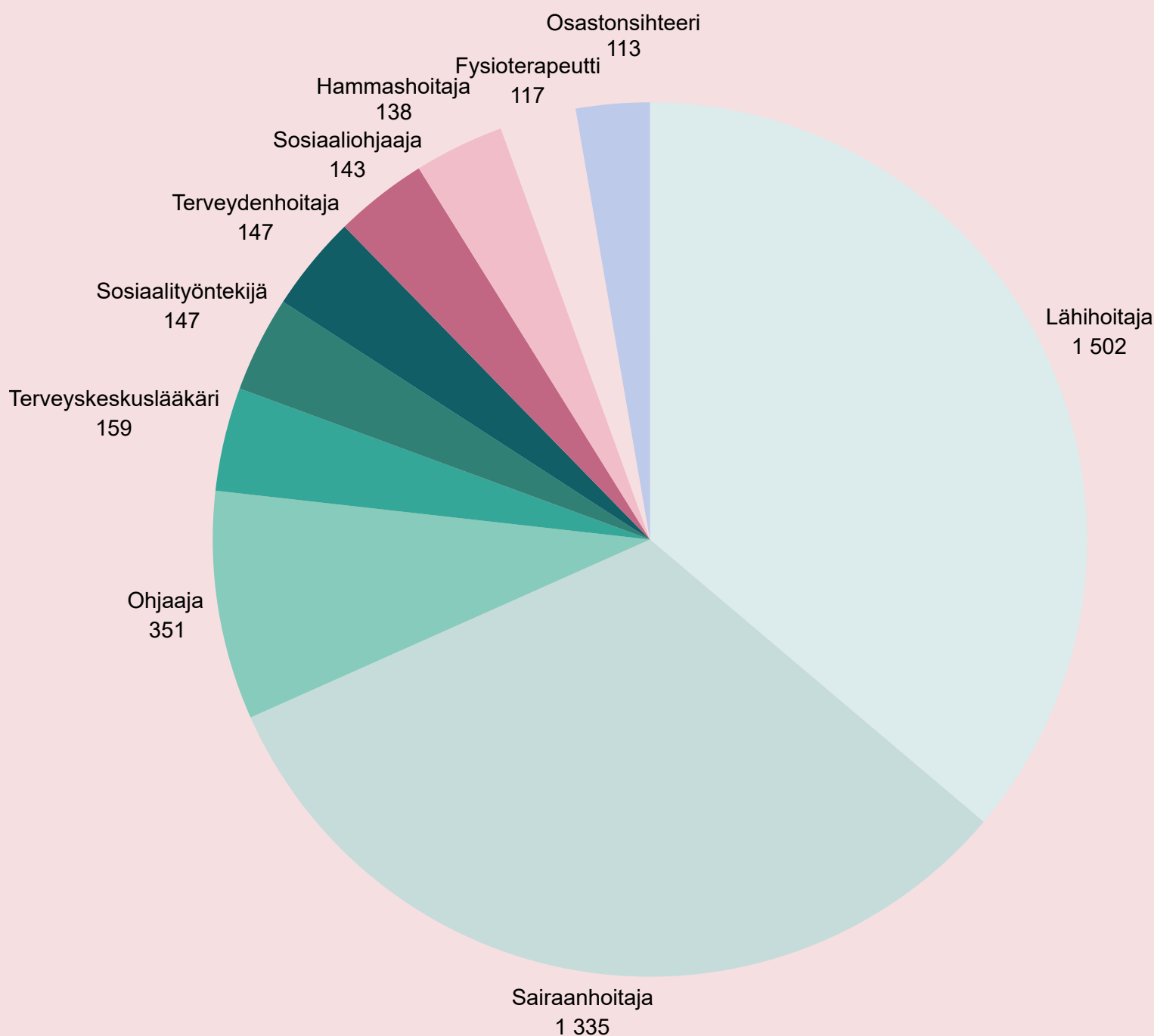
Keskiarvon palkkatietoon on laskettu mukaan vakituiset työntekijät, jotka työskentelevät kokoaikaisesti. Huomioitavaa on, että nimikkeellä työskentelevillä henkilöillä on taustalla erilaisia työtehtäviä ja hinnoittelutunnuksia. Taulukon palkkatiedoissa ei ole huomioitu työaikakorvauksia, jotka vaihtelevat työntekijäkohtaisesti kuukausittain.

Nimike	Lokakuu 2023, tehtäväkoh- taisen palkan keskiarvo	Lokakuu 2024, tehtäväkoh- taisen palkan keskiarvo	Lokakuu 2025, tehtäväkoh- taisen palkan keskiarvo	Lokakuu 2023 ja 2025 välinen erotus %
Lähihoitaja	2 449	2 555	2 693	10 %
Sairaanhoitaja	2 755	2 906	3 068	11 %
Ohjaaja	2 432	2 494	2 674	10 %
Sosiaali-ohjaaja	3 004	3 087	3 268	9 %
Terveystenhoitaja	2 766	3 107	3 371	22 %
Sosiaalityöntekijä	4 050	4 150	4 262	5 %
Hammashoitaja	2 450	2 506	2 616	7 %
Fysioterapeutti	2 729	2 861	3 019	11 %

Nimikkeet

Yksi hyvinvointialueemme keskeisistä OKR-tavoitteista oli nimikkeiden yhdenmukaistaminen sekä kokonaismäärän vähentäminen, jotta palkkausjärjestelmien rakentaminen vuonna 2026 olisi sujuvampaa. Hyvinvointialueen toiminnan alkaessa nimikkeitä oli yhteensä 414. Tavoitteeksi asetettiin, että vuoden 2025 loppuun mennessä nimikkeiden määrä laskisi alle 300:aan. Tässä myös onnistuttiin, sillä vuoden päättyessä nimikkeitä oli enää 299.

10 yleisintä nimikettä vuonna 2025



Yhdenvertaiset periaatteet matkustamiseen

Hyvinvointialueella yhä useampaan tehtävänkuvään tai tehtäviin kuuluu matkustamista hyvinvointialueen toimipisteiden välillä tai työ suoritetaan useammassa kuin yhdessä toimipisteessä. Palveluverkkoon tehtävien muutosten myötä tarve toimipaikkojen väliseen liikkumiseen lisääntyy entisestään. Tästä johtuen OmaHämeelle luotiin vuoden 2025 aikana yhdessä henkilöstön edustajien kanssa matkustamisen yhteiset periaatteet, jossa on kuvattu tilanteita esimerkkien kautta. Periaatteiden tarkoituksena on yhdenmukaistaa toimipaikkojen välisistä matkoista maksettavia korvauksia ja työajan käyttäytymistä sekä kannustaa henkilöstöä liikkumaan niin suunnitel-

mallisesti kun äkillisissä tilanteissa eri toimipisteiden välillä.

Matkustamisen yhteisten periaatteiden myötä Oma Hämeellä otettiin käyttöön kaksi uutta tapaa korvata liikkumista. Oma Hämeellä sovittiin paikallisesti omalla ajalla matkustamisesta maksettavista korvauksista äkillisissä tarpeissa. Suunnitelmalliseen tarpeeseen käynnistettiin pilotti, jonka mukaan henkilöstölle voidaan maksaa kuu-kausittainen korvaus säännöllisestä työskentelystä toisessa toimipisteessä. Pilotointi jatkuu 30.9.2026 saakka ja työnantaja seuraa sen käyttöä ja jatkon tarvetta.

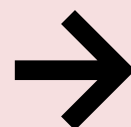


Henkilöstöeduilla vetovoimaa

Vuonna 2025 henkilöstöllemme tarjottiin monipuolinen valikoima erilaisia henkilöstöetuuksia.

Saimme iloksemme useita yrityksiä mukaan yhteistyöhön tuomaan arjen piristystä työntekijöillemme. Yhteistyökumppanimme tarjosivat tuotteistaan etuja ja alennuksia joko ympäri vuoden tai osallistuivat erikseen henkilöstölle järjestettyyn joulukalenteriin. Joulukalenteriin saimme mukaan myös paikallisia yrityksiä, jotka lahduuttivat henkilöstöämme tarjoamalla maksutta omia tuotteitaan tai palveluitaan. Näitä arvoimme henkilöstömme kesken.

Tutustu Epassin
käyttölukuihin
seuraavalla
sivulla



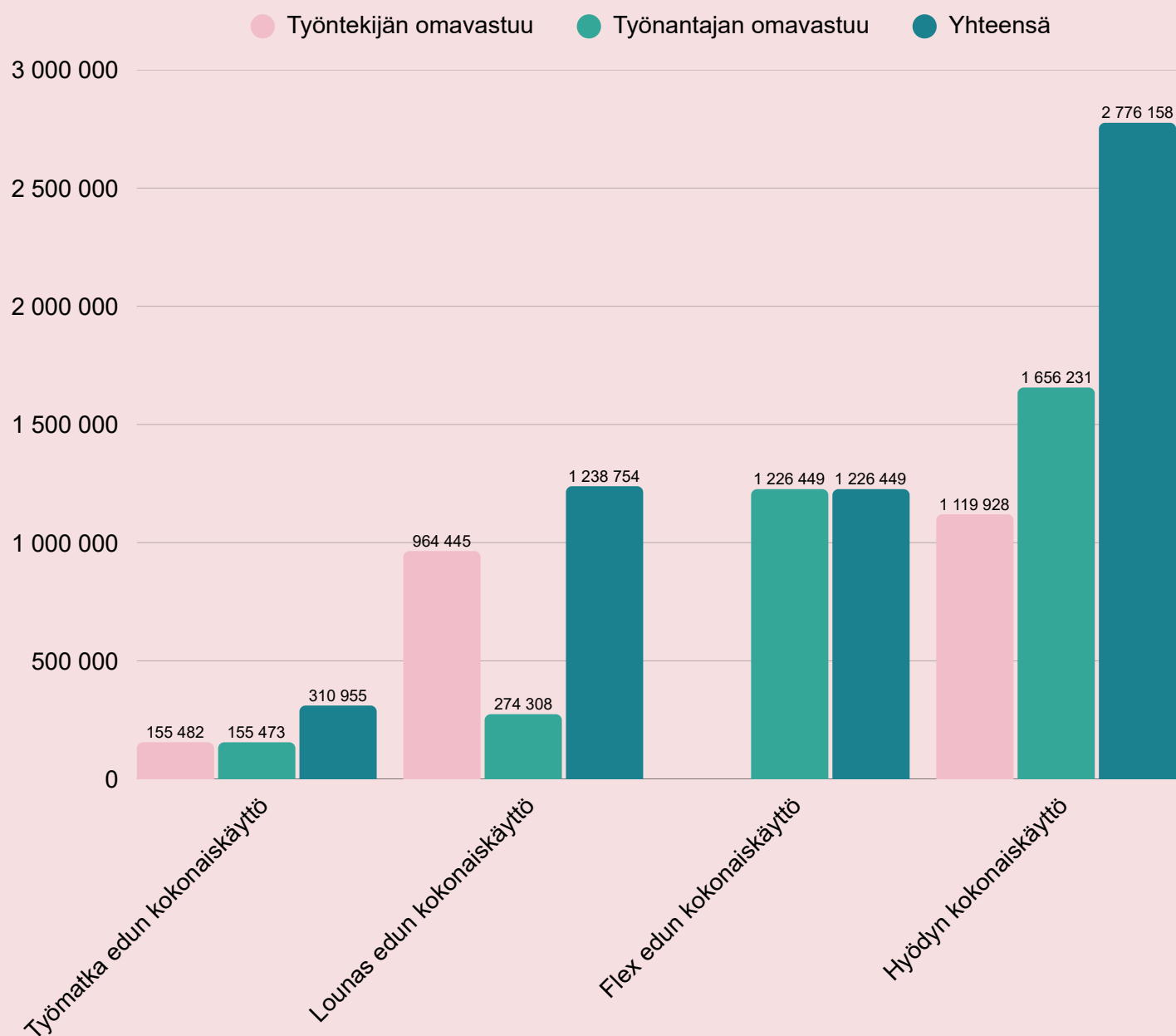
Vuonna 2025 käytössämme olivat seuraavat etuudet

Etu	Arvo
Liikunta–kulttuuri–hyvinvointi	200 €/v
Lounasetu	25 % lounaan hinnasta
Työmatkaetu	300 €/v
Työhyvinvointiraha	50 €/hlö/v
Eläkelahja	200 € lahjakortti
50 v. ja 60 v. syntymäpäivät	Palkallinen vapaapäivä
Alennukset henkilöstölle	Yhteistyökumppanin tarjoama etuus
Vapaa-aikaan liittyvät etuudet	Mökin, kuntosalin ja asuntojen käyttömahdollisuus

Epassin käyttö

Diagrammissa on euromääräisesti kuvattuna Epassin käytön kustannukset työmatkaedun, lounasedun sekä flex-edun (liikunta-kulttuuri-hyvinvointi) osalta. Diagrammiin on eritelty työntekijän omavastuu, työnantajan maksama osuus sekä kokonaiskäyttö.

Epassia käytettiin vuonna 2025 yhteensä 2 776 158 euron edestä, josta työnantajan kustantama osuus oli 1 656 231 euroa. Flex-edun käyttö on kokonaisuudessaan työnantajan kustantamaa, eikä siihen silloin liity henkilöstön omavastuuosuutta. Flex-etua käytettiin yhteensä 1 226 449 euron arvosta.



Meidän Oma Häme taulukoina

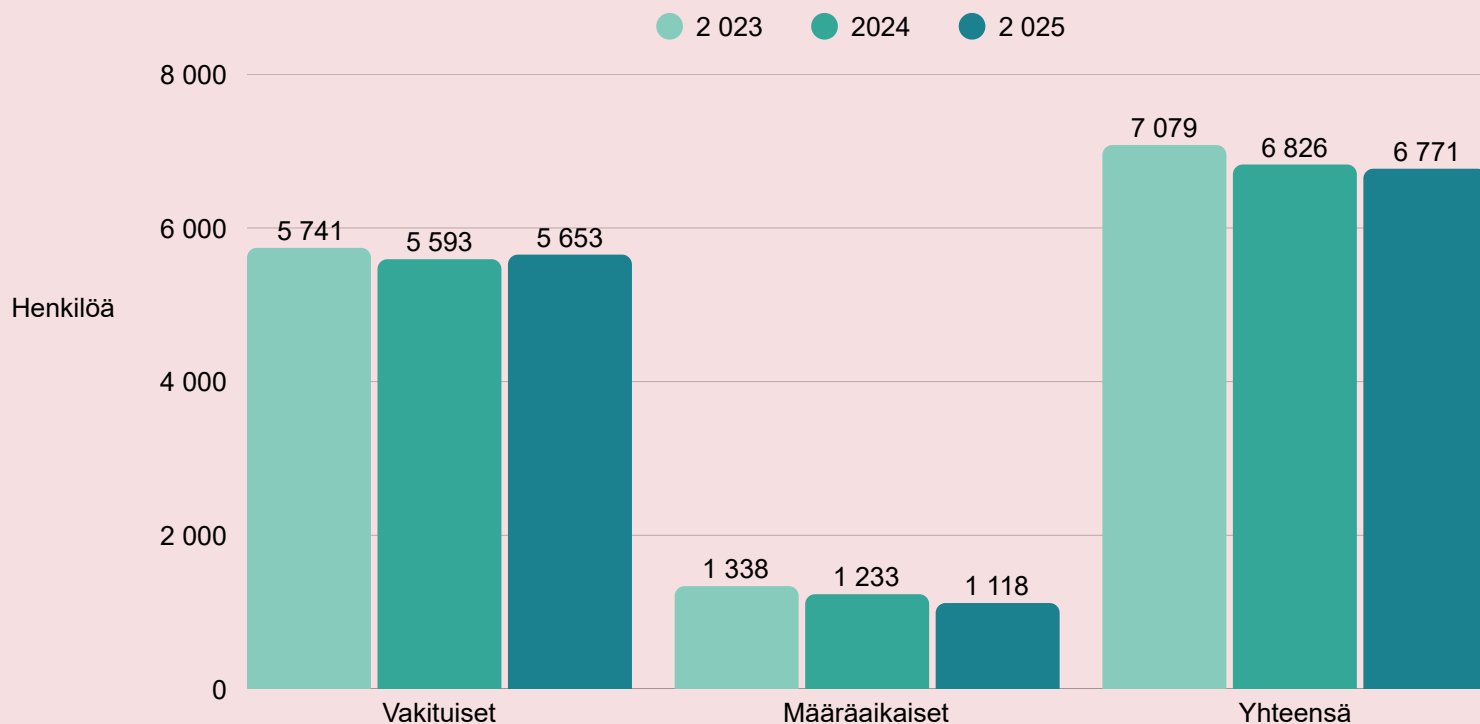
Tästä eteenpäin löydät organisaatiomme
keskeisimpiä tunnuslukuja.



Henkilöstön määrä

vuosina 2023, 2024 ja 2025

Vuonna 2025 Oma Hämeessä työskenteli yhteensä 6 771 työntekijää, joista vakituisia oli 5 653 ja määräaikaisia 1 118.

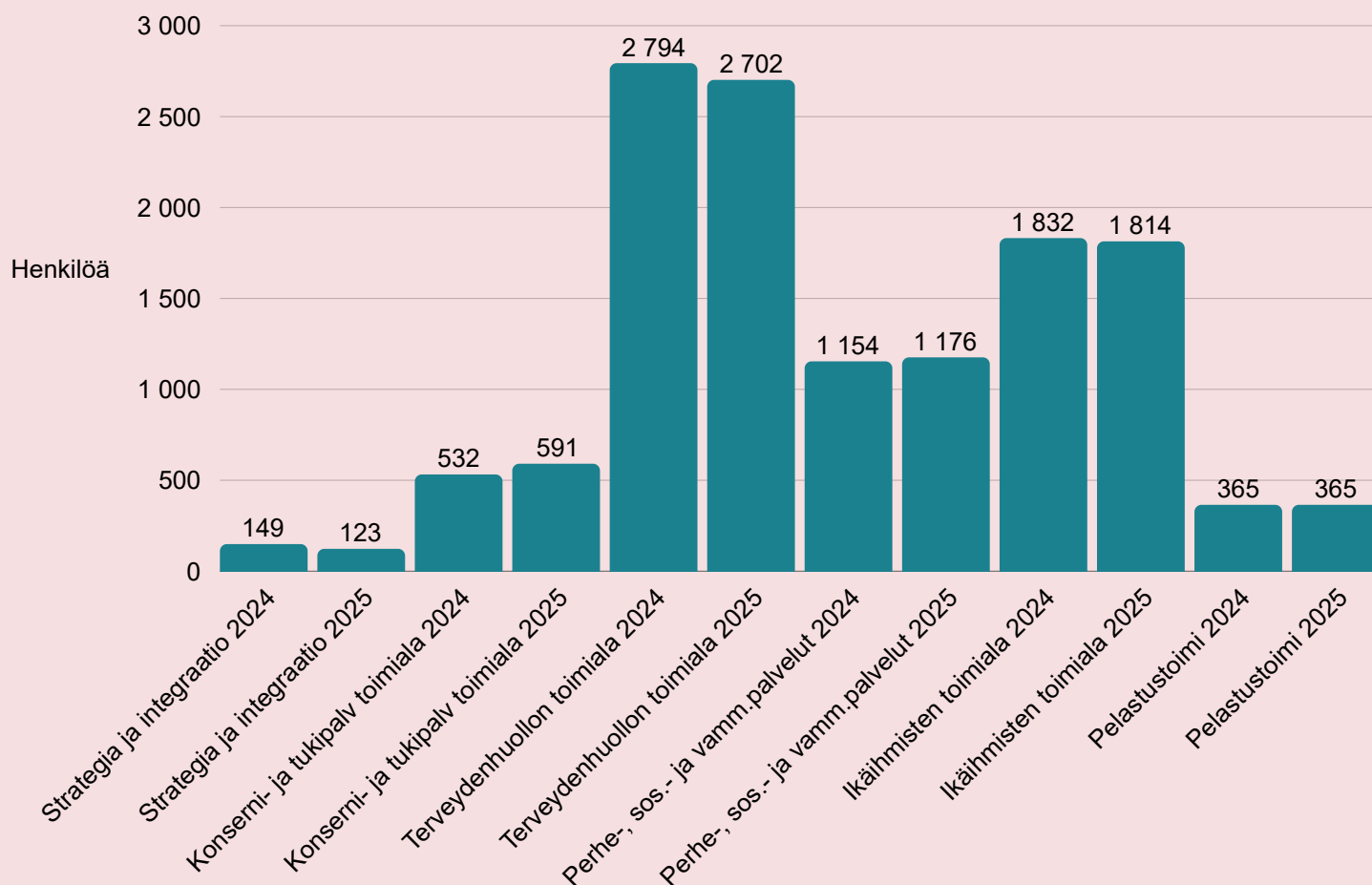


Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Henkilöstön määrä

toimialoittain vuosina 2024 ja 2025

Vuonna 2025 strategia ja integraatio toimialla työskenteli 123 henkilöä, konserni- ja tukipalveluiden toimialalla 591 henkilöä, terveydenhuollon toimialalla 2 702 henkilöä, perhe-, sosiaali- ja vammaispalveluiden toimialalla 1 176 henkilöä, ikäihmisten toimialalla 1 814 henkilöä ja pelastustoimen toimialalla 365 henkilöä.

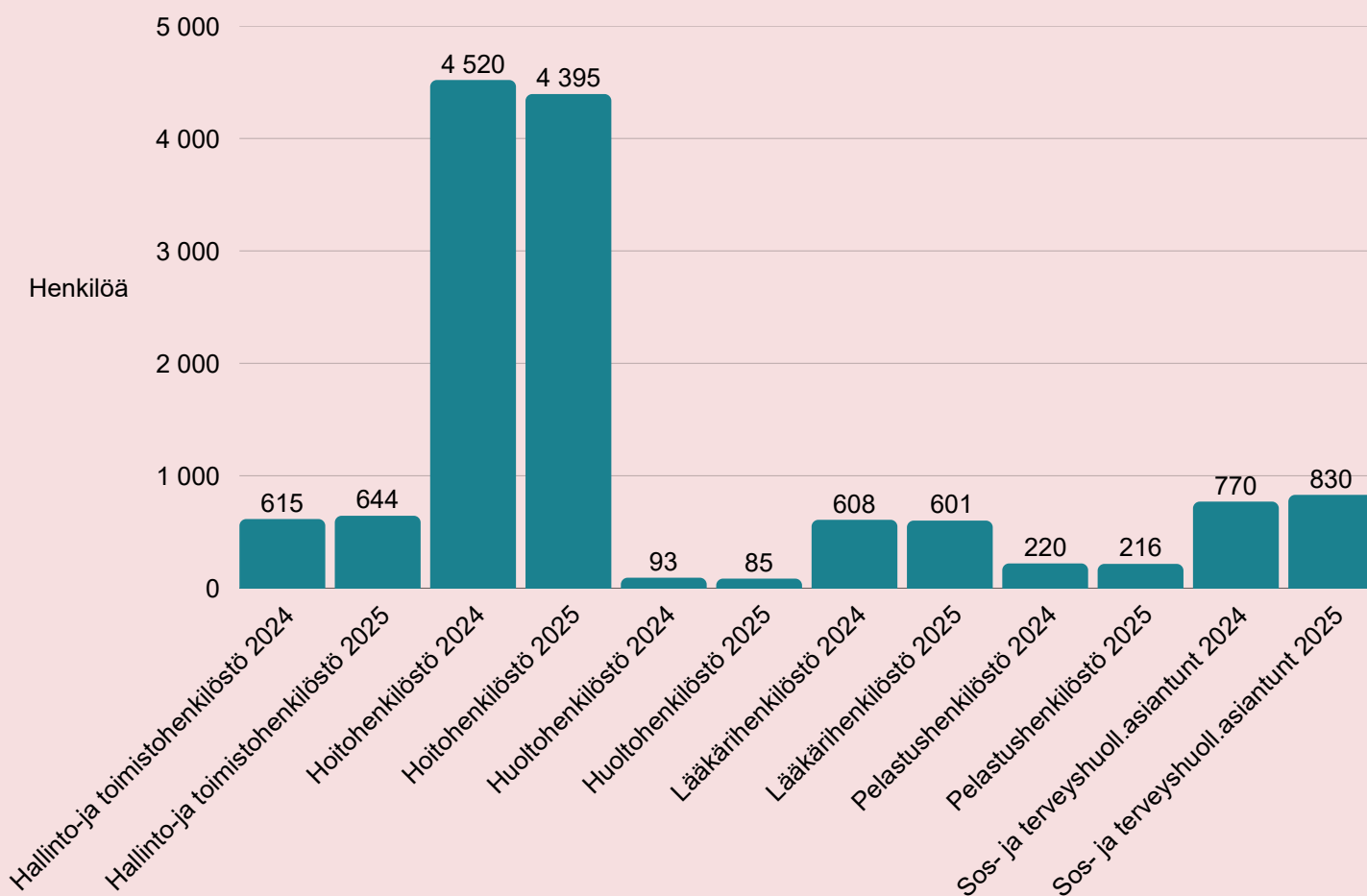


Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty. Hoitohenkilöstön varahenkilöstö on siirretty muilta toimialoilta konserni- ja tukipalveluihin, joka lisää konserni- ja tukipalveluiden henkilöstön määrää.

Henkilöstön määrä

ammattiryhmittäin vuosina 2024 ja 2025

Vuonna 2025 henkilöstö jakaantui seuraavasti: hallinto- ja toimistotehtävissä työskenteli 644 henkilöä, hoitohenkilöstöä oli 4 395, huoltohenkilöstöä 85, lääkäreitä 601, pelastushenkilöstöä 216 ja sosiaali- sekä terveydenhuollon asiantuntijoita 830 henkilöä.

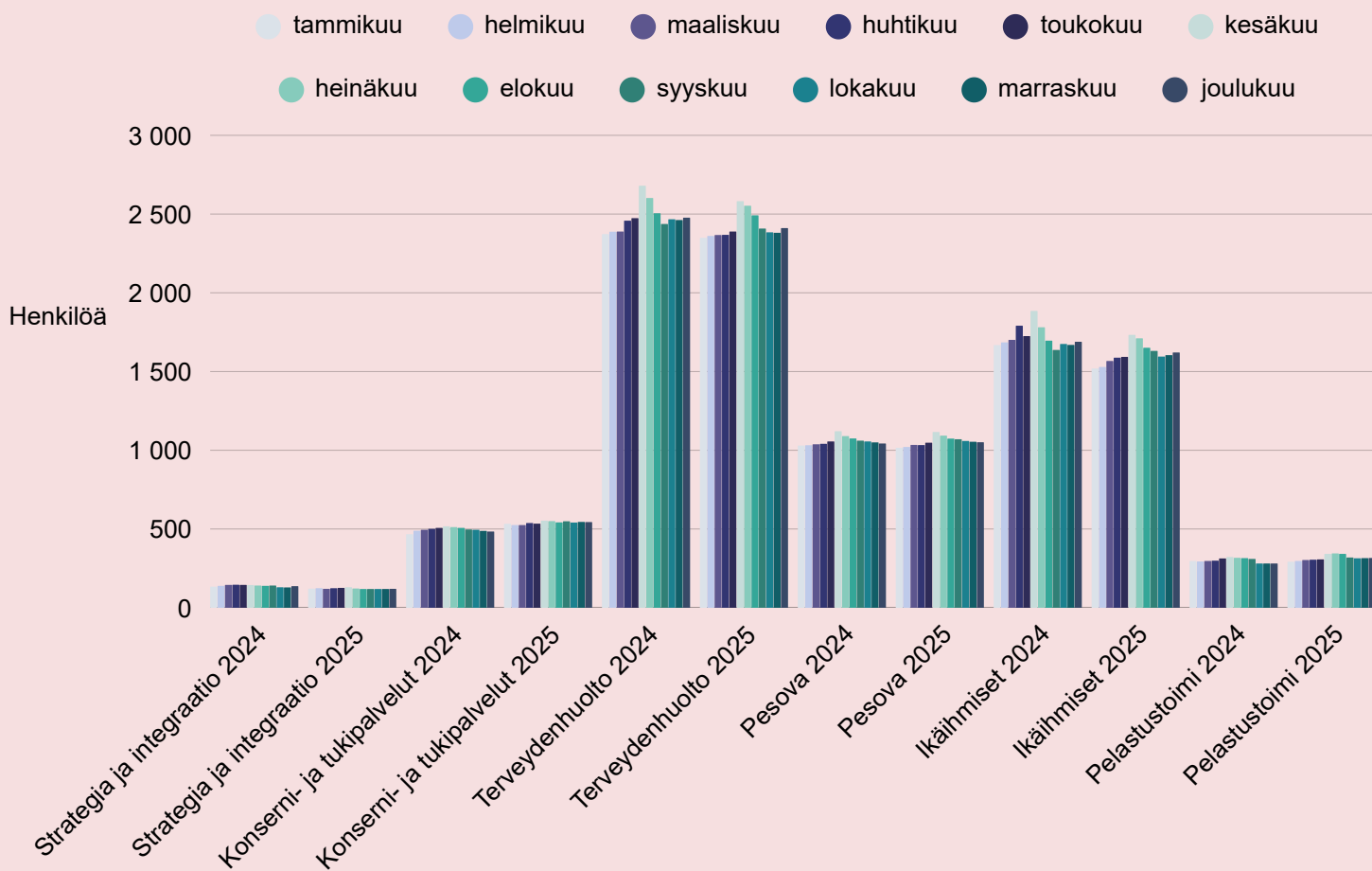


Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

HTV2 kehitys

toimialoittain vuosina 2024 ja 2025

Vuonna 2025 htv2:n kehitys oli strategia ja integraatio toimialalla -12,3 %, konserni- ja tukipalveluiden toimialalla 12,4 %, terveydenhuollon toimialalla -2,7 %, perhe-, sosiaali- ja vammaispalveluiden toimialalla 0,8 %, ikäihmisten toimialalla -4,0 % ja pelastustoimen toimialalla 12,3 %.



Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoisiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty. Hoitohenkilöstön varahenkilöstö on siirretty muilta toimialoilta konserni- ja tukipalveluihin, joka lisää konserni- ja tukipalveluiden henkilöstön määrää.

HTV2 kehitys

toimialoittain vuosina 2024 ja 2025

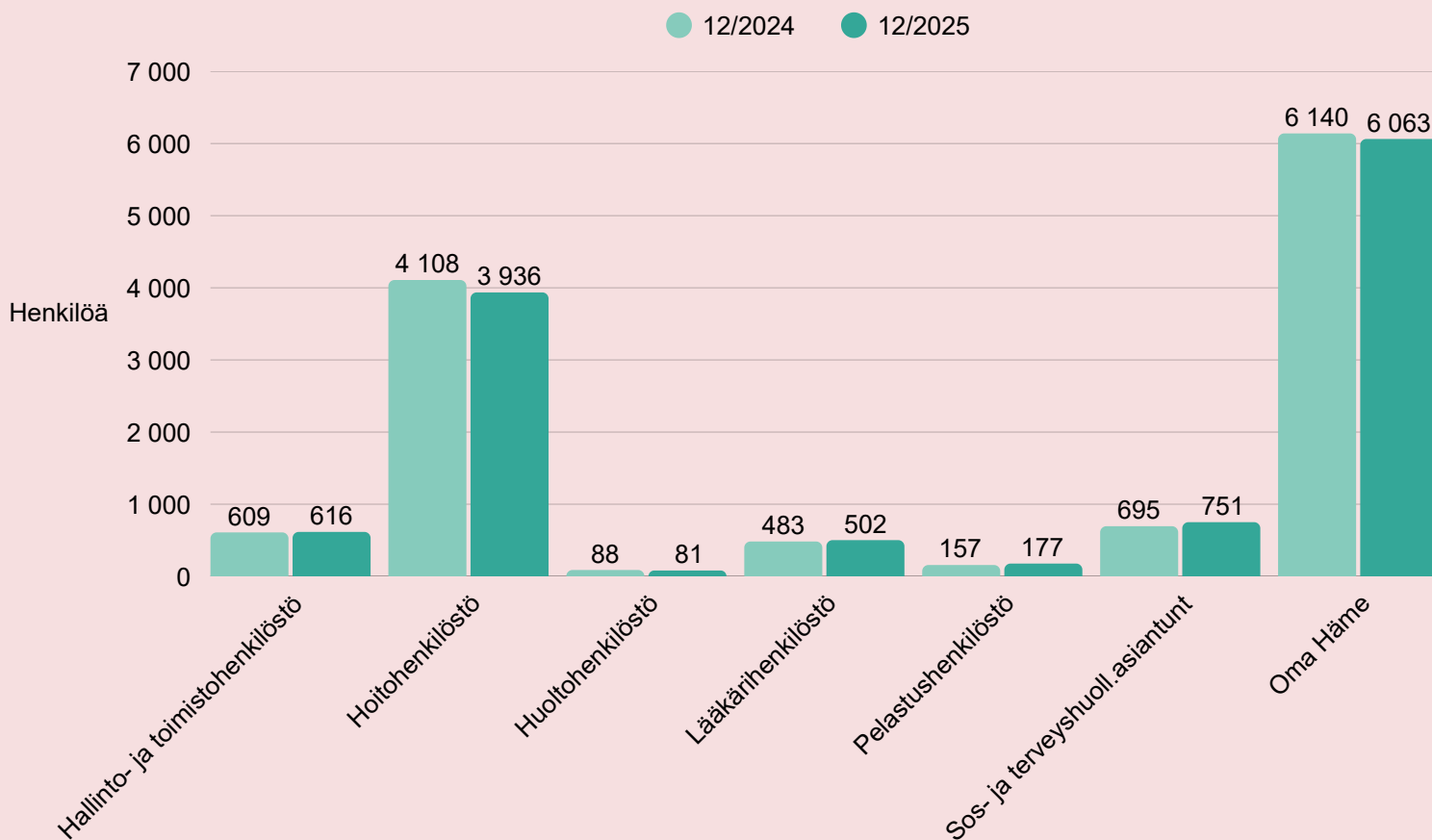
Ammattiryhmä	tammi- kuu	helmi- kuu	maalis- kuu	huhti- kuu	touko- kuu	kesä- kuu	heinä- kuu	elo- kuu	syys- kuu	loka- kuu	marras- kuu	joulu- kuu	Muutos %
Strategia ja integraatio 2024	134	139	145	146	145	144	141	139	141	130	129	137	
Strategia ja integraatio 2025	121	124	120	124	126	130	122	119	119	119	119	120	-12,3
Konserni- ja tukipalvelut 2024	467	489	495	501	507	517	512	507	497	495	488	484	
Konserni- ja tukipalvelut 2025	533	525	525	538	534	553	550	542	549	541	545	544	12,4
Terveysthuolto 2024	2 373	2 388	2 389	2 458	2 474	2 680	2 602	2 505	2 437	2467	2462	2 477	
Terveysthuolto 2025	2 349	2 361	2 367	2 368	2 389	2 582	2 553	2 492	2 408	2384	2381	2 411	-2,7
Pesova 2024	1 030	1 032	1 038	1 041	1 056	1 121	1 090	1 075	1 061	1056	1050	1 043	
Pesova 2025	1 016	1 021	1 034	1 033	1 048	1 116	1 093	1 074	1 070	1059	1054	1 051	0,8
Ikäihmiset 2024	1 668	1 685	1 701	1 791	1 725	1 885	1 781	1 696	1 637	1675	1669	1 689	
Ikäihmiset 2025	1 519	1 529	1 567	1 588	1 593	1 733	1 711	1 651	1 631	1595	1604	1 621	-4,0
Pelastustoimi 2024	297	294	297	299	313	322	317	315	310	281	281	281	
Pelastustoimi 2025	292	297	303	305	307	342	345	342	319	314	315	316	12,3

Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoisiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty. Hoitohenkilöstön varahenkilöstö on siirretty muilta toimialoilta konserni- ja tukipalveluihin, joka lisää konserni- ja tukipalveluiden henkilöstön määrää.

HTV2 kehitys

ammattiryhmittäin vuosina 2024 ja 2025

Vuonna 2025 htv2:n kehitys koko Oma Hämeessä oli -1 %. Hallinto- ja toimistohenkilöstöllä kehitys oli 1 %, hoitohenkilöstöllä -4 %, huoltohenkilöstöllä -8 %, lääkärihenkilöstöllä 4 %, pelastushenkilöstöllä 13 % ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatehtävissä 8 %.



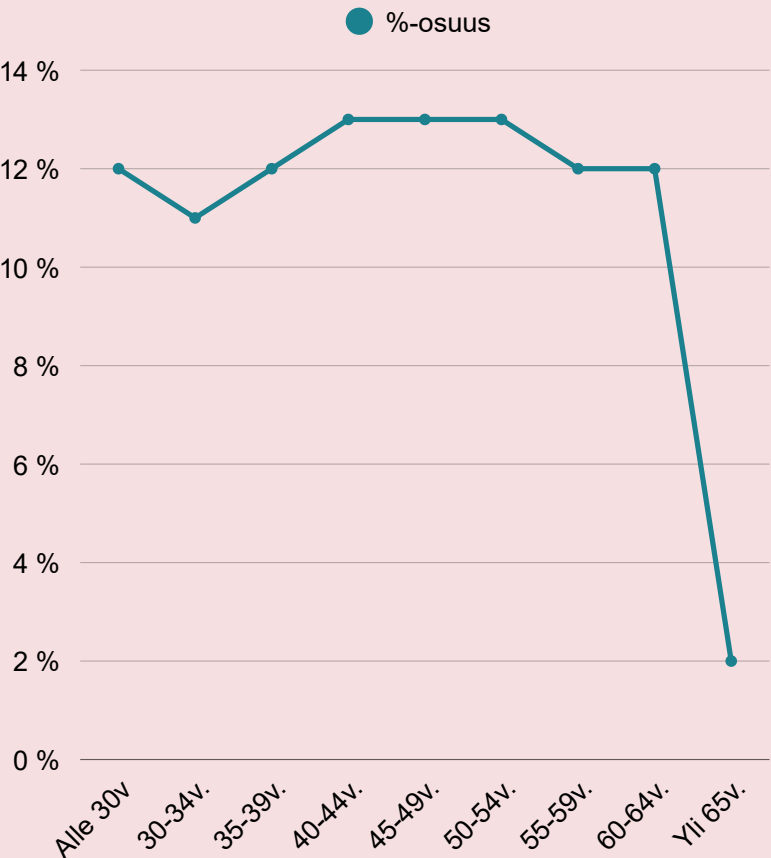
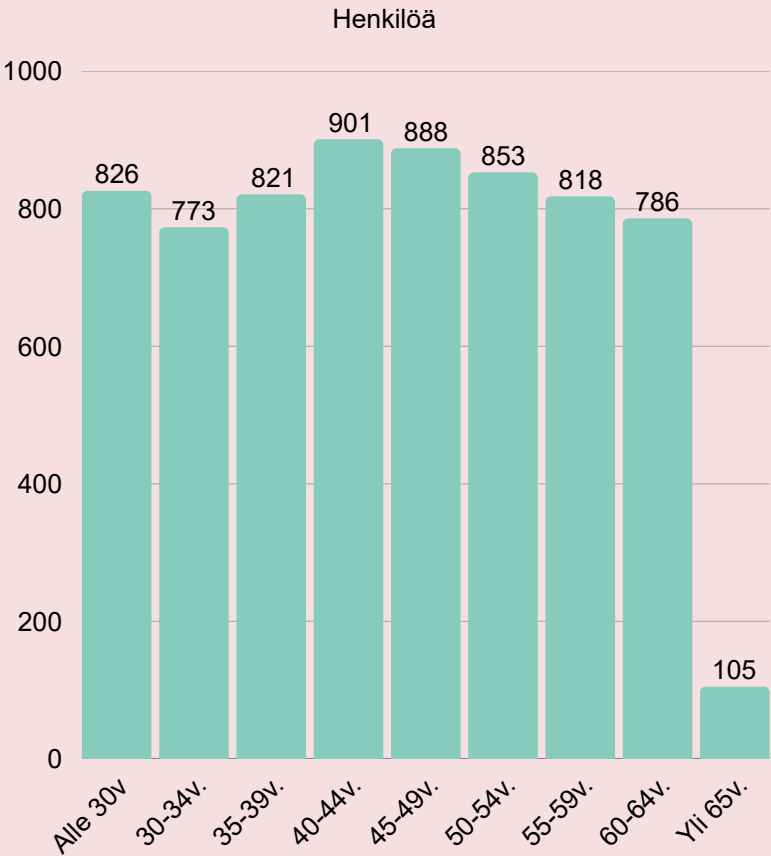
Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Henkilöstön ikärakenne

vuonna 2025

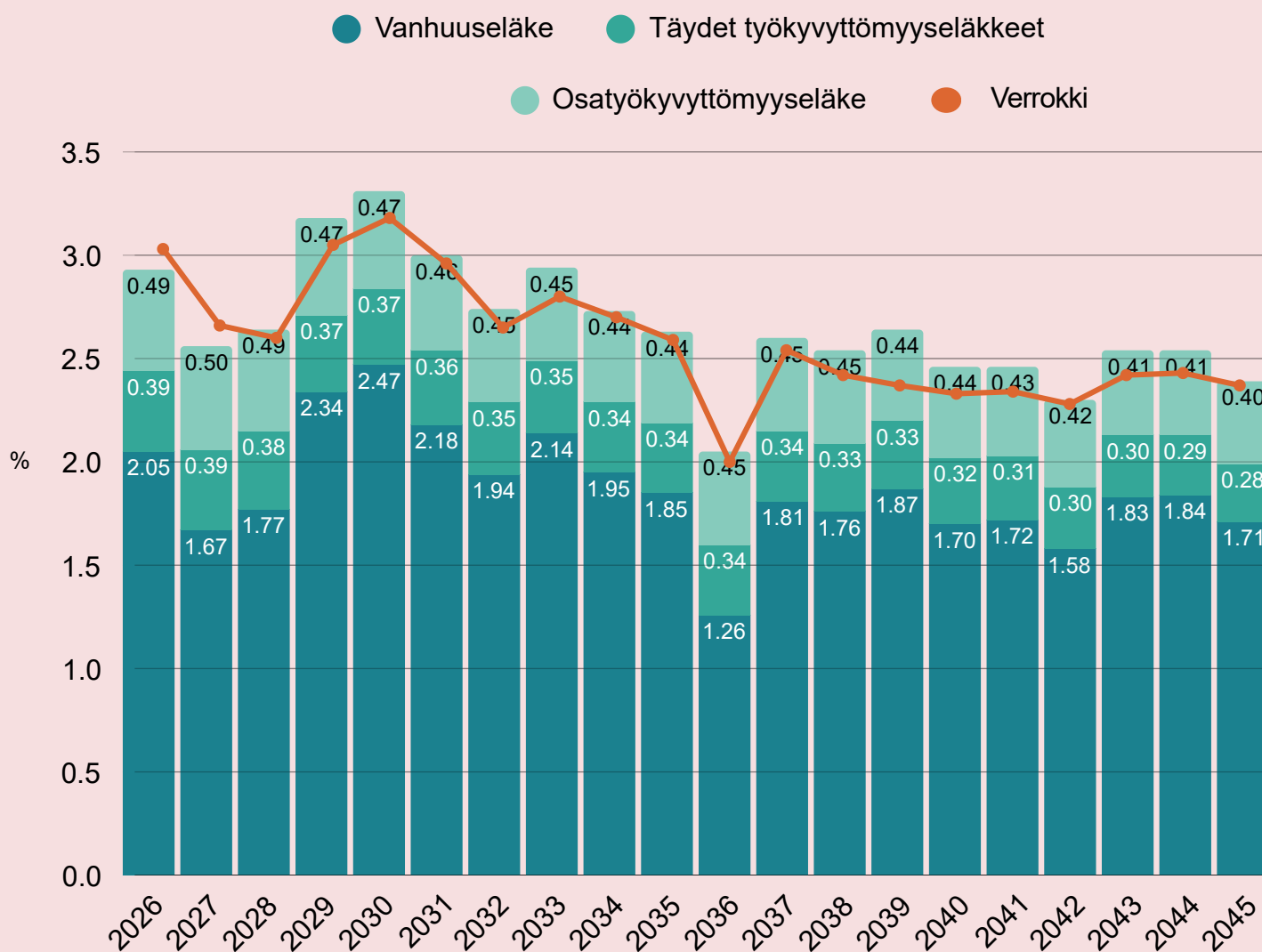
Henkilöstön keski-ikä on noussut vuodesta 2024 yhdellä vuodella. Prosenttiosuuksissa ei kuitenkaan ole havaittavissa merkittävää muutosta edeltävään vuoteen verrattuna.

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
Alle 30v	826	12 %
30-34v.	773	11 %
35-39v.	821	12 %
40-44v.	901	13 %
45-49v.	888	13 %
50-54v.	853	13 %
55-59v.	818	12 %
60-64v.	786	12 %
Yli 65v.	105	2 %
Yhteensä	6771	
Keski-ikä	45,46	



Henkilöstön eläköitymisennuste

Eläköitymisennusteen mukaan suurimmat eläköitymismäärät sijoittuvat vuosiin 2029, 2030 ja 2031. Tämän ajanjakson jälkeen eläköityminen näyttää hieman laskevan, ja vuoteen 2036 mennessä eläköitymisaste on ennusteen mukaan alhaisimmillaan, ollen 2,05 %. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrissä ei ole merkittäviä vaihteluita ennustejakson eri vuosien välillä.

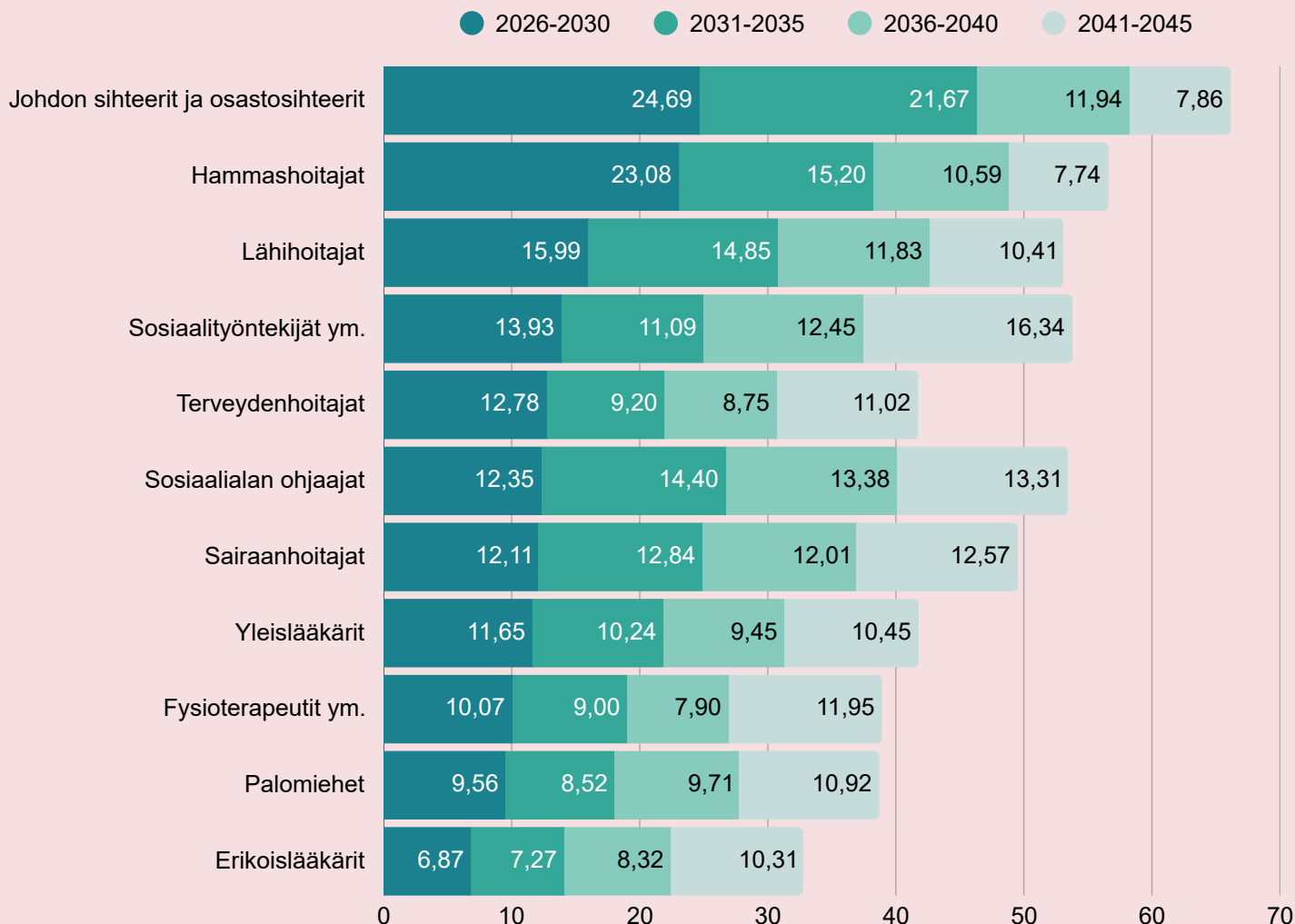


Verrokkeihin kuuluu muut hyvinvointialueet.

Henkilöstön eläköitymisennuste

yleisimmät ammattiryhmät

Eläköitymisennusteen mukaan vuosien 2026 ja 2030 välillä eniten eläköityviä ammattiryhmiä ovat johdon sihteerit ja osastosihteerit (24,7 %) sekä hammashoitajat (23 %). Nämä ryhmät säilyttävät asemansa kärjessä myös vuoteen 2045 ulottuvassa pitkäaikaisessa vertailussa. Lisäksi lähihoitajat, sosiaalityöntekijät, sosiaalialan ohjaajat ja sairaanhoitajat kuuluvat ennusteen mukaan suurimpiin eläköityviin ammattiryhmiin. Sen sijaan erikoislääkärit ja palomiehet ovat sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä eläköityvien osalta vertailun häntäpäässä.



Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2025

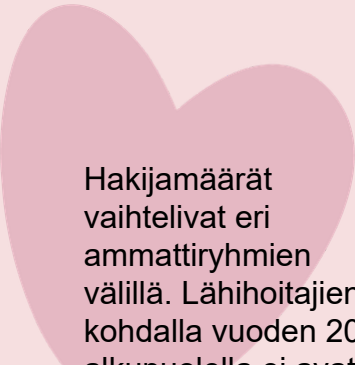
Vuonna 2025 Oma Hämeen henkilöstöstä 85 % oli naisia ja 15 % miehiä. Prosentuaalisesti eniten naisia työskenteli hoitohenkilöstössä ja miehiä pelastushenkilöstössä.

	Naiset	Miehet	Yhteensä	% koko henkilöstöstä, naiset	% koko henkilöstöstä, miehet
Vakinainen	4 854	799	5 653	72 %	12 %
Määräaikainen	913	205	1 118	13 %	3 %
			6 771	85 %	15 %

	Naiset lkm	% kokonais- määrästä	Miehet lkm	% kokonais- määrästä	Yhteensä
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	544	84	100	16	644
Hoitohenkilöstö	4 002	91	393	9	4 395
Huoltohenkilöstö	65	76	20	24	85
Lääkärihenkilöstö	387	64	214	36	601
Pelastushenkilöstö	6	3	210	97	216
Sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijat	763	92	67	8	830

Rekrytointien hakijamäärät

yleisimmät ammattiryhmät vuonna 2025



Hakijamäärät vaihtelivat eri ammattiryhmien välillä. Lähihoitajien kohdalla vuoden 2025 alkupuolella ei avattu avoimia paikkoja rekrytointikiellon vuoksi. Huhtikuussa kesätyöntekijöiden tulo alkoi näkyä erityisesti sairaanhoitajien ja lähihoitajien määrissä, kun kesätyöläiset saapuivat töihin.

	Lähihoitaja	Sairaanhoitaja	Sosiaali-työntekijä	Lääkäri
Tammikuu	0 0 0	5 129 25,8	9 92 10,2	7 8 1,1
Helmikuu	0 0 0	0 0 0	10 60 6,0	4 6 1,5
Maaliskuu	2 4 2,0	9 168 18,7	10 44 4,4	10 9 0,9
Huhtikuu	12 129 10,8	30 235 7,8	9 100 11,1	8 7 0,8
Toukokuu	17 96 5,6	18 171 9,5	10 70 7,0	5 10 2,0
Kesäkuu	10 107 10,7	6 107 17,8	4 29 7,3	4 8 2,0
Heinäkuu	13 190 14,6	4 86 21,5	5 29 5,8	5 9 1,8
Elokuu	8 53 6,6	4 114 28,5	5 43 8,6	1 4 4,0
Syyskuu	25 198 7,9	4 69 17,25	4 29 7,3	14 21 1,5
Lokakuu	5 41 8,2	3 90 30	3 30 10	0 0 0
Marraskuu	2 100 50	1 29 29	9 97 10,8	11 12 1,1
Joulukuu	5 64 12,8	8 254 31,8	3 35 11,7	2 3 1,5
Avoimet työpaikat	99	92	84	70
Hakijamäärä	982	1452	658	97
Keskiarvo/avoin työpaikka	9,9	15,8	7,8	1,4

Mitä taulukko kertoo sinulle?

- Solun ensimmäinen luku: Avoimet työpaikat
- Solun toinen luku: Hakijamäärä
- Solun kolmas luku: Hakijamäärän keskiarvo/avoin työpaikka

Koko vuosi 2025

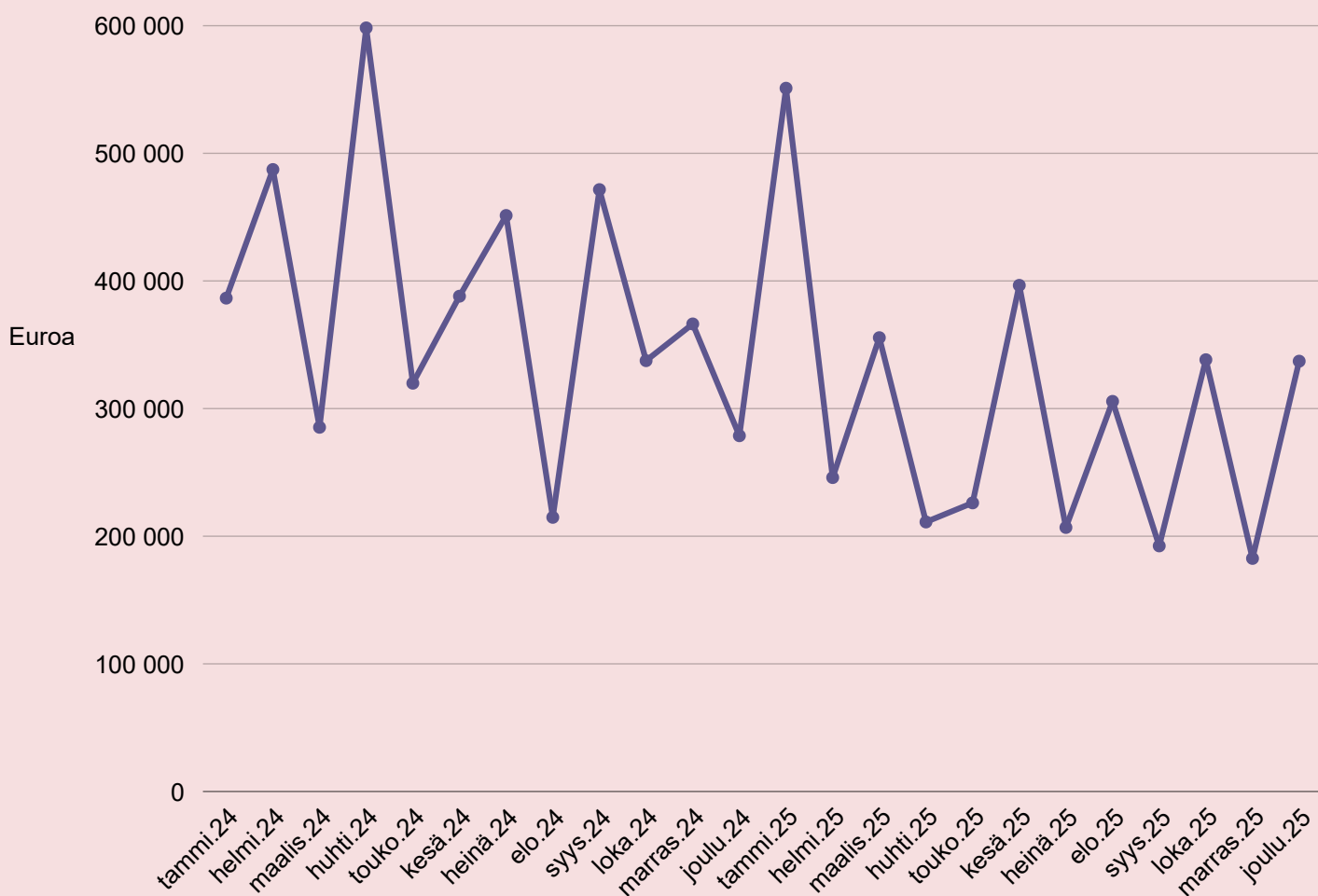
Täyttämättä jääneet rekrytoinnit vuonna 2025

Oma Hämeen rekrytointihaasteet painottuivat pitkälti lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden vakituisten virkojen täyttämiseen. Rekrytointihaasteet noudattivat valtakunnallista tilannetta.

Ei yhtään hakijaa	
Osastonylilääkäri, fysiatria, vakinainen	Hämeenlinna
Apulaisylilääkäri, perusterveydenhuollon avopalvelut, vakinainen	Forssa
Erikoislääkäri, akuuttilääketiede, vakinainen	Hämeenlinna
Erikoislääkäri, syöpätaudit, vakinainen	Hämeenlinna
Erikoislääkäri, psykiatria, vakinainen	Hämeenlinna
Apulaisylilääkäri, psykiatria, vakinainen	Hämeenlinna
Osastonlääkäri, psykiatria, vakinainen	Hämeenlinna
Osastonlääkäri, psykiatria, vakinainen	Forssa
Terveyskeskuslääkäri, avosairaanhoito, määräaikainen	Hämeenlinna
Osastonylilääkäri, kipupoliklinikka, määräaikainen	Hämeenlinna
Suuhygienisti, hammashuolto, vakinainen	Humppila
Suljettu, ketään ei palkattu, vakinainen	
Psykologi, koulu ja opiskelijaterveydenhuolto, 9 rekrytointia	Koko Kanta-Häme
Hammaslääkäri	Tammela, Humppila
Hammashoitaja	Hämeenlinna
Sosiaalityöntekijä, 19 rekrytointia	Koko Kanta-Häme
Johtava sosiaalityöntekijä, vammaissosiaalityö	Forssa, Riihimäki
Puheterapeutti, kuntoutus, lapset ja nuoret	Forssa

Maksetut lisä- ja ylityöt vuosina 2024 ja 2025

Lisä- ja ylitöiden vähentäminen, oli osa talouden tasapaino-ohjelman tavoitetta. Vuonna 2025 maksettiin 1 036 560 euroa vähemmän lisä- ja ylitöitä kuin vuonna 2024. Lisä- ja ylitöitä maksettiin vuonna 2025 yhteensä 3 549 212 euroa ja vuonna 2024 yhteensä 4 585 772 euroa.



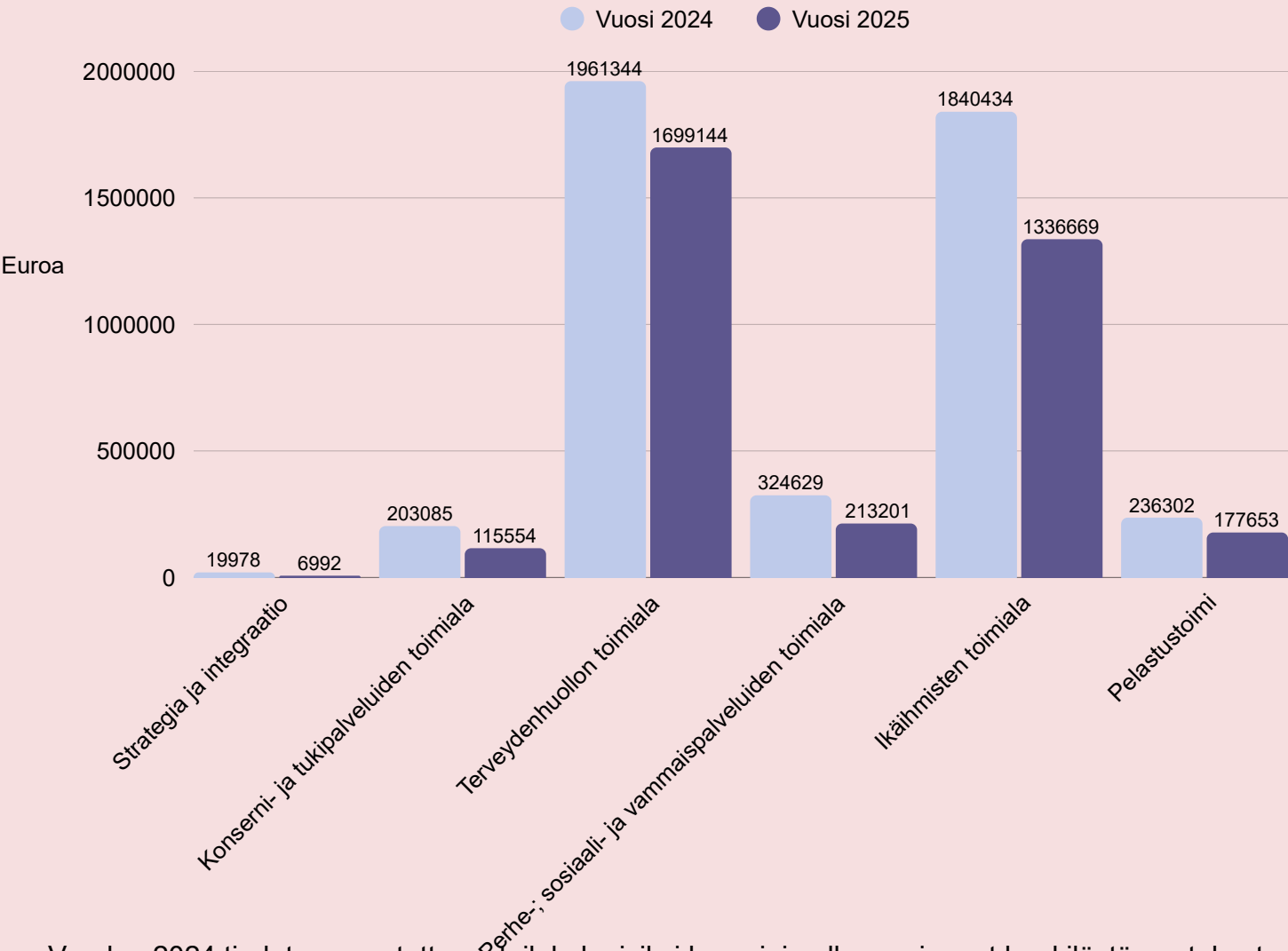
Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Maksetut lisä- ja ylityöt

toimialoittain vuosina 2024 ja 2025



Lisä- ja ylitöiden vähentäminen, oli osa talouden tasapaino-ohjelman tavoitetta. Vuonna 2025 maksetut lisä- ja ylityökorvaukset vähenivät merkittävästi useilla toimialoilla verrattuna vuoteen 2024.

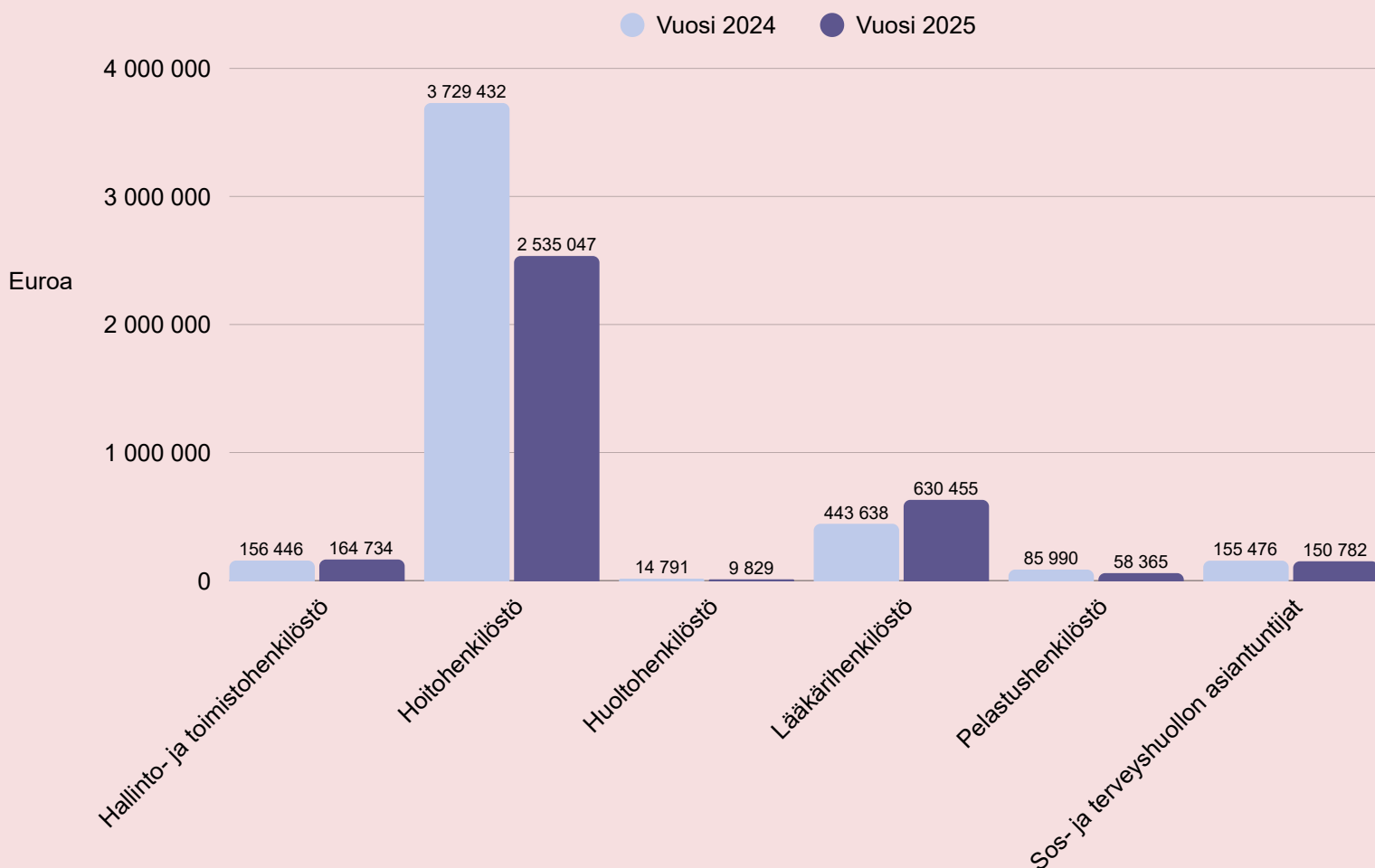


Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoisiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Maksetut lisä- ja ylityöt

ammattiryhmittäin vuosina 2024 ja 2025

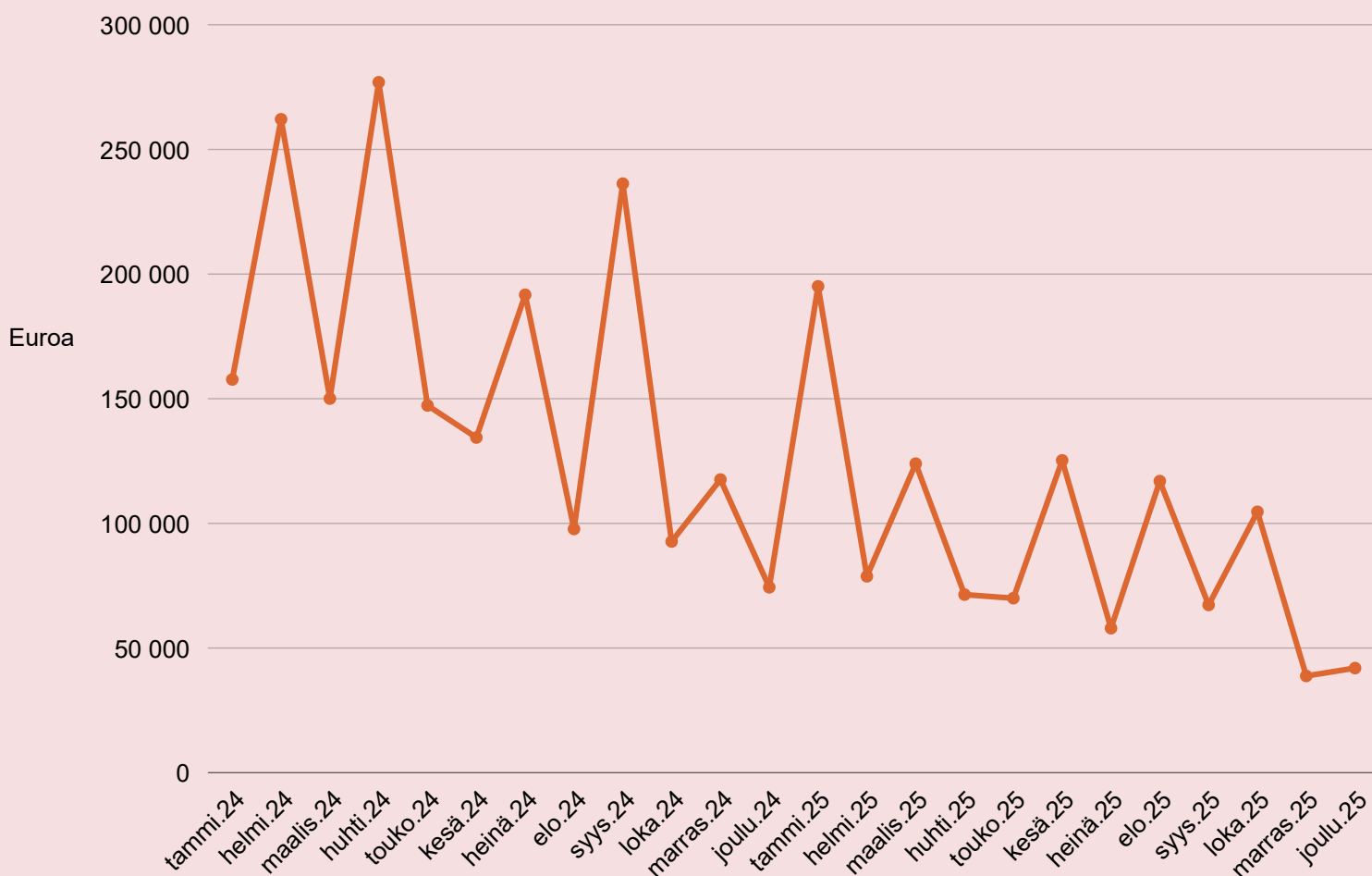
Lisä- ja ylitöiden vähentäminen, oli osa talouden tasapaino-ohjelman tavoitetta. Vuonna 2025 maksetut lisä- ja ylityökorvaukset vähenivät merkittävästi useimmilla ammattiryhmillä verrattuna vuoteen 2024. Esimerkiksi hoitohenkilöstölle maksettiin niitä 1 194 385 euroa vähemmän kuin edellisvuonna. Lisä- ja ylitöiden vähentyminen edistää henkilöstön palautumista ja jaksamista.



Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Maksetut hälytyskorvaukset vuosina 2024 ja 2025

Hälytysraha korvauksien vähentäminen, oli osa talouden tasapaino-ohjelman tavoitetta. Vuonna 2025 hälytyskorvauksia maksettiin yhteensä 1 092 011 euroa. Korvauksia maksettiin 846 918 euroa vähemmän kuin vuonna 2024. Äkilliset muutokset työvuoroissa ja hälytysvuorojen vähentyminen vahvistavat työn ja muun elämän yhteen sovittamista ja tasapainoa.

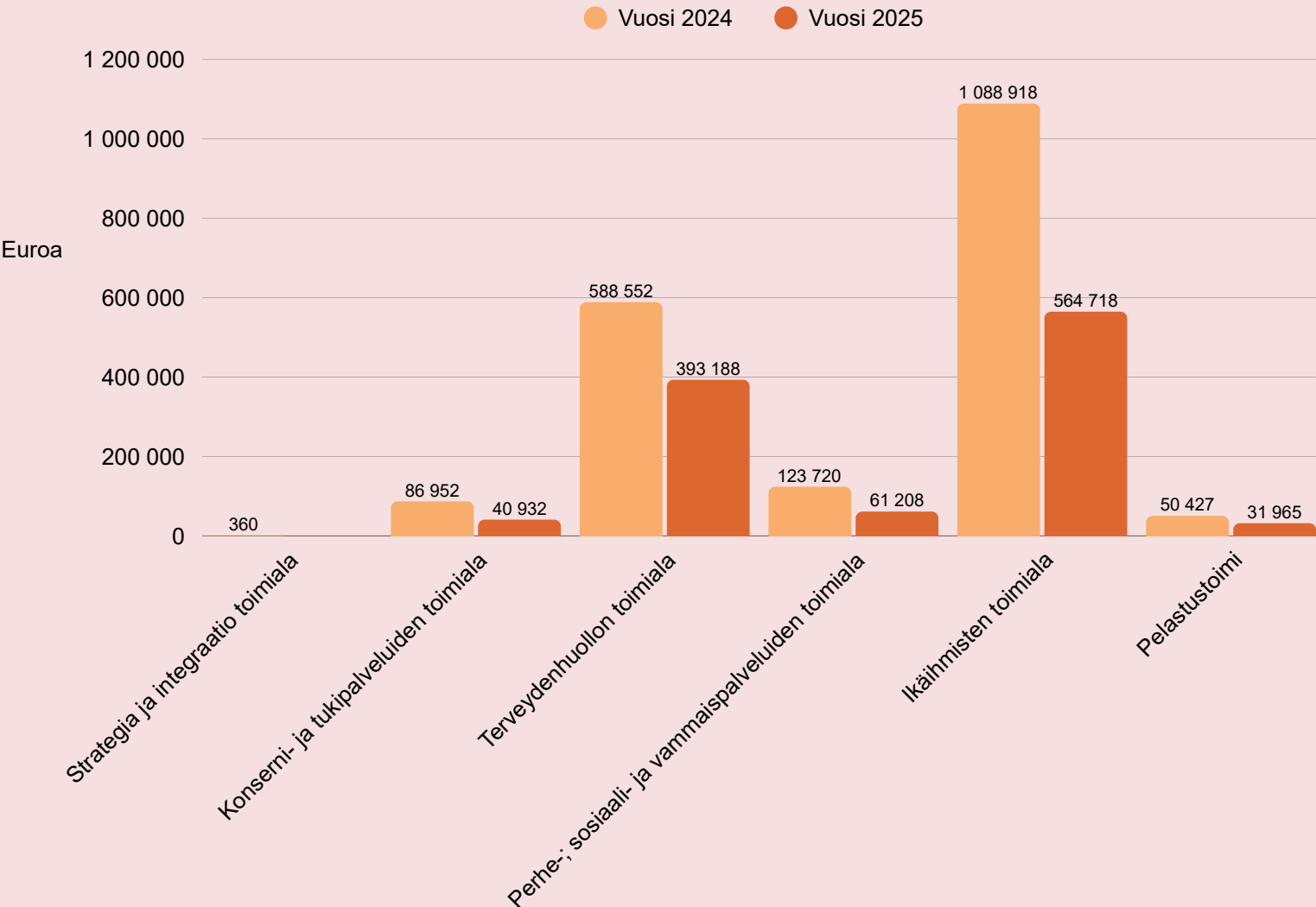


Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Maksetut hälytyskorvaukset toimialoittain vuosina 2024 ja 2025



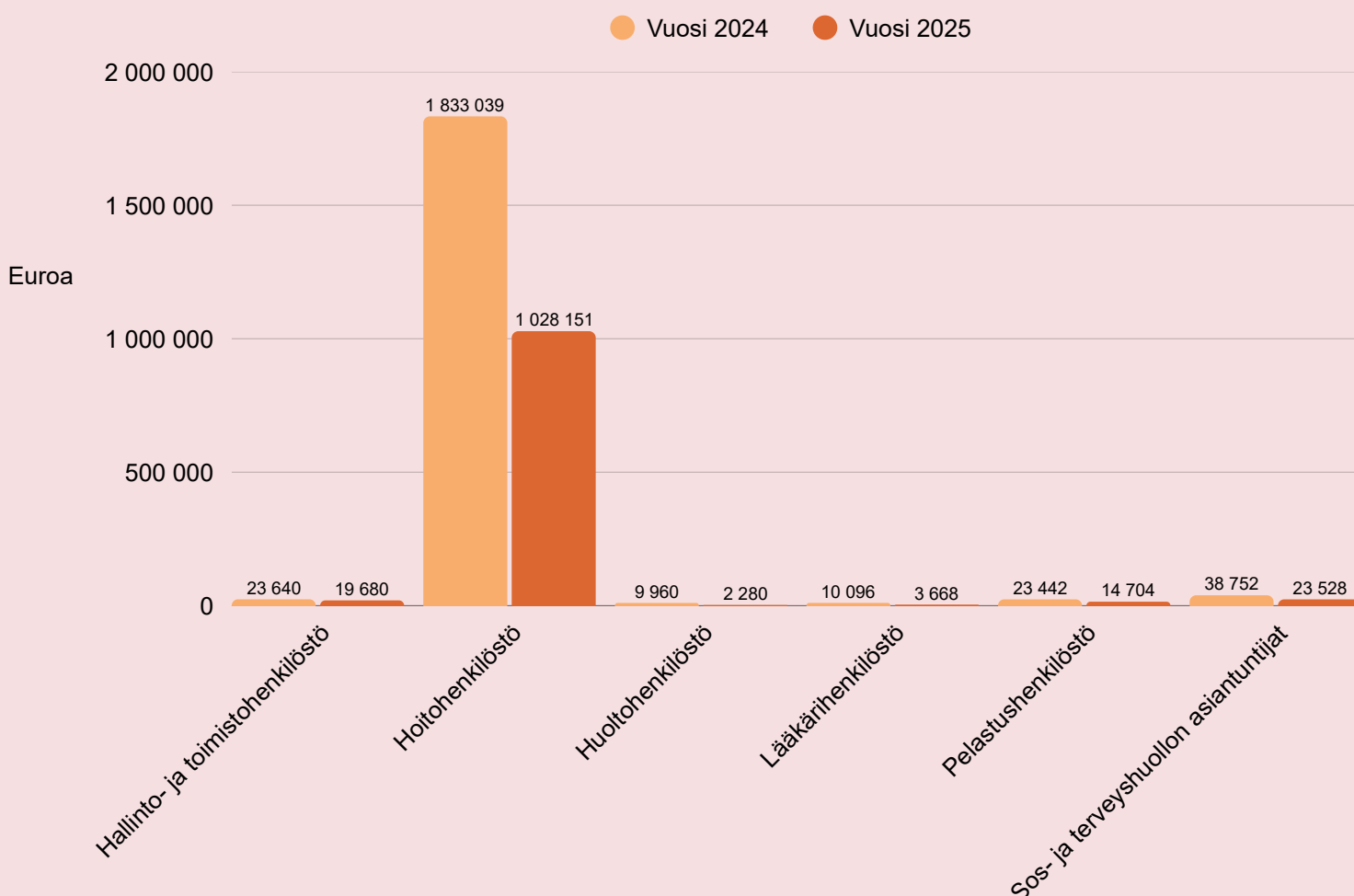
Hälytyskorvausten vähentäminen, oli osa talouden tasapaino-ohjelman tavoitetta. Vuonna 2025 maksetut hälytyskorvaukset vähenivät merkittävästi useilla toimialoilla verrattuna vuoteen 2024. Uusi paikallinen hälytyskorvaus-sopimus on muuttanut korvausten maksatuksen kriteereitä.



Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Maksetut hälytyskorvaukset ammattiryhmittäin vuosina 2024 ja 2025

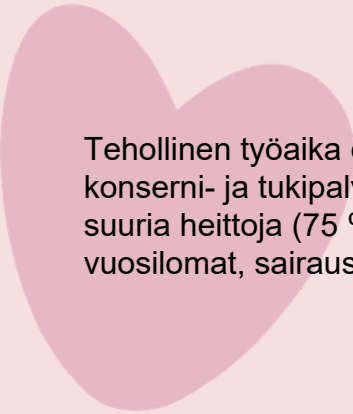
Hälytyskorvausten vähentäminen, oli osa talouden tasapaino-ohjelman tavoitetta. Vuonna 2025 maksetut hälytyskorvaukset vähenivät merkittävästi useilla ammattiryhmillä verrattuna vuoteen 2024. Yksin hoitohenkilöstölle maksettiin 804 888 euroa vähemmän korvauksia kuin edellisvuonna, joka vahvistaa työn ja muun elämän yhteen sovittamista ja tasapainoa.



Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Työajan jakautuminen

vuonna 2025

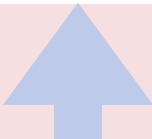


Tehollinen työaika oli vuonna 2025 korkein pelastustoimessa (86,3 %) ja toiseksi korkein konserni- ja tukipalveluissa (83,4 %). Muiden toimialojen kesken tehollisessa työajassa ei ollut suuria heittoja (75 % - 79,2 %). Tehollista työaikaa vähentävät palkalliset poissaolot kuten vuosilomat, sairauspoissaolot, perhevapaat ja koulutusvapaat.

Toimiala	Teholli- nen työaika %	Vuosi- lomat, pv	Sairaus- poissa- olot, pv	Perhe- vapaat, pv	Muut, pv
Strategia ja integraatio	75,0 %	6 341	1 024	139	2 544
Konserni-ja tukipalvelut	83,4 %	25 055	10 914	6 050	12 673
Terveystenhuollon toimiala	77,0 %	117 138	40 660	40 209	62 040
Perhe-, sosiaali ja vammaispalvelut	75,1 %	47 288	22 399	16 294	24 266
Ikäihmisten toimiala	79,2 %	72 124	47 415	23 745	20 942
Pelastustoimi	86,3 %	12 525	5 462	2 683	10 080
Yhteensä	78,2 %	280 471	127 874	89 120	132 545



Sisältää vuosilomat, säästövapaat ja lomarahavapaat



Sisältää kuntotustuet, työtapaturmat ja sairauspoissaolot

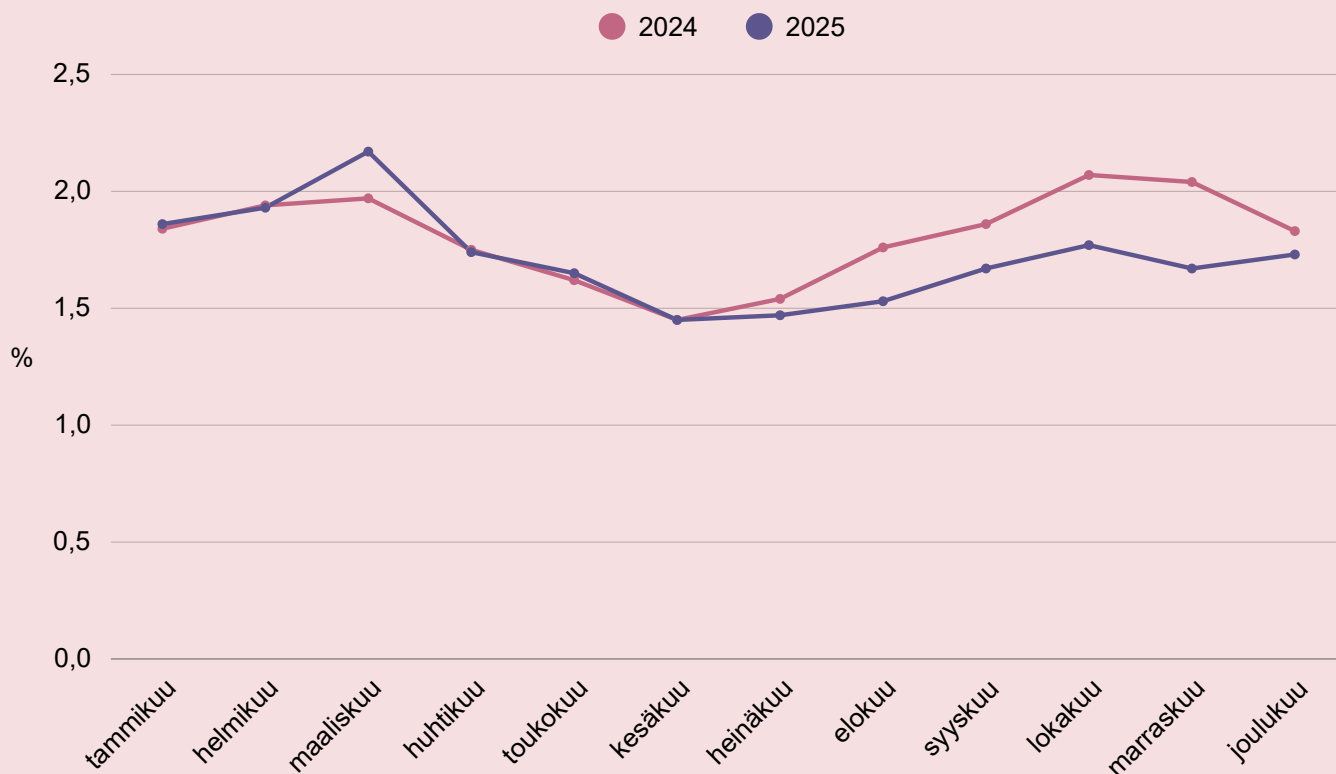


Sisältää muut palkalliset ja palkattomat vapaat, vapaana annetut työaikakorvaukset ja koulutusvapaat

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys

kuukausittain vuosien 2024 ja 2025 aikana / htv2

Vuonna 2025 meillä oli terveysperusteisia poissaoloja 20,64 päivää / htv2. Terveysperusteiset poissaolot vähenivät kokonaisuudessa 1,03 päivää / htv2 edeltävään vuoteen verrattuna.

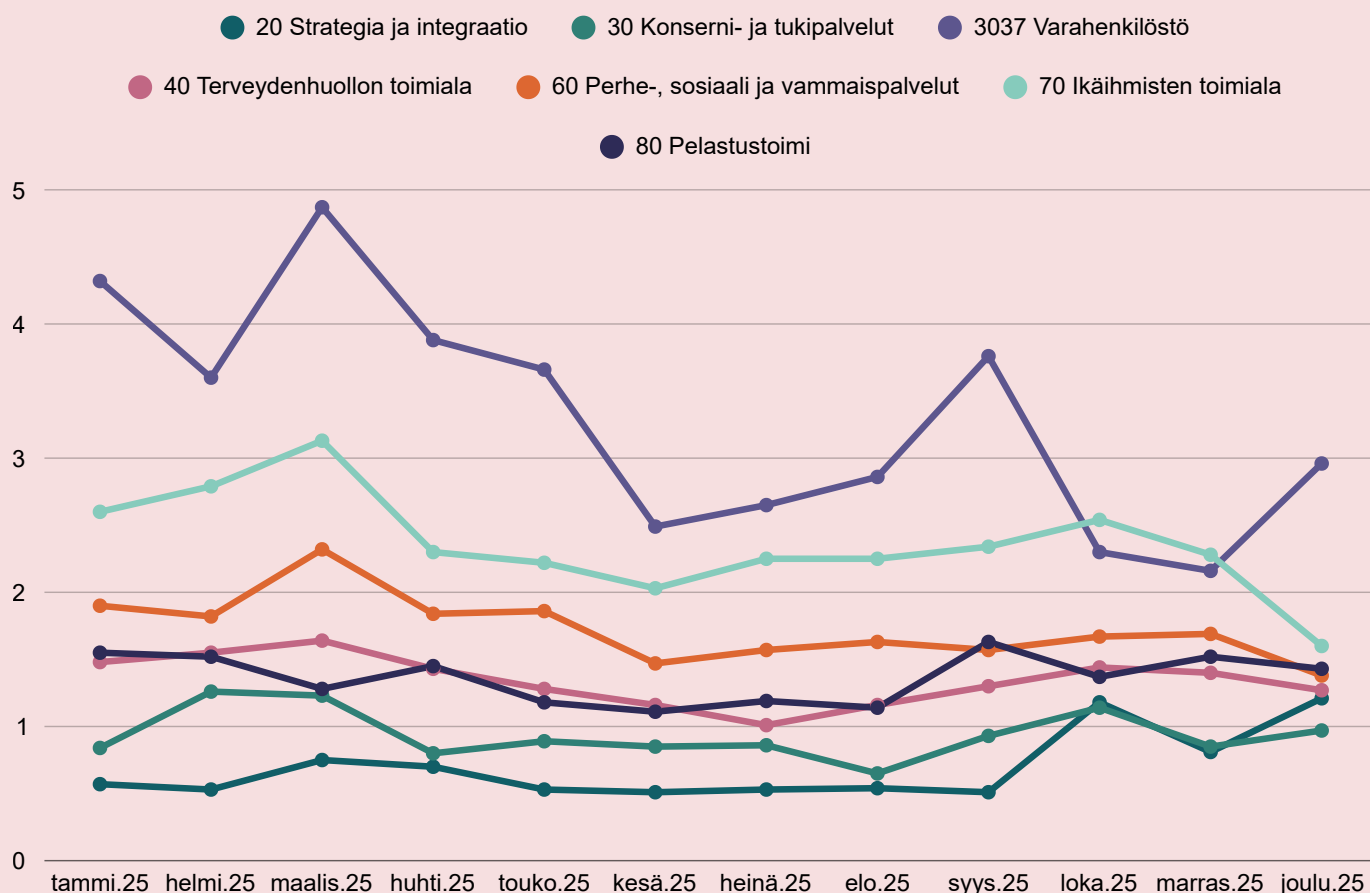


Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

Terveysperusteisten poissaolojen kehitys

toimialoittain vuoden 2025 aikana / htv2

Terveysperusteiset poissaolot vähenivät kaikilla toimialoilla verrattuna edelliseen vuoteen: strategia ja integraatio -toimialalla vähennystä oli 1,66 pv/htv2, konserni- ja tukipalveluissa 1,75 pv/htv2, ikäihmisten toimialalla 2,17 pv/htv2, terveydenhuollossa 0,97 pv/htv2, perhe-, sosiaali- ja vammaispalveluissa 0,76 pv/htv2 sekä pelastustoimessa 0,47 pv/htv2.



Henkilöstön sairauspoissaolot

pituuden mukaan vuosina 2024 ja 2025

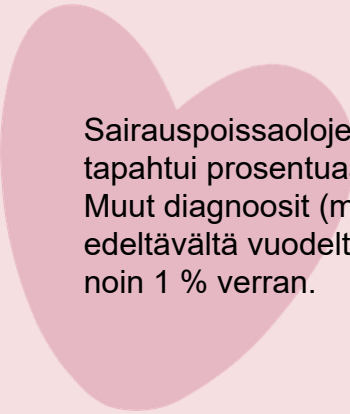
Sairauspoissaolojen määrän väheneminen näkyy sairauspoissaolojen päivien pituuksissa siten, että päivien määrä on vähentynyt viime vuodesta. Huomioitavaa on, että myös pidemmät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2024 vähitellen. Ei yhtään päivää sairastaneiden henkilöiden määrä nousi 15 %:lla vastaavasti vuodesta 2024.

Sairauspoissaolot pituuden ja henkilömäärien mukaisesti	1-12/2024	1-12/2025
0 päivää	985	1 137
1-9 päivää	8 463	7 789
10-29 päivää	1 170	1 065
30-59 päivää	350	329
60-89 päivää	127	115
90 < päivää	99	93

Luvut saatu Terveystalon Suunta-järjestelmästä.

Henkilöstön sairauspoissaolot

diagnoosien mukaan vuosina 2024 ja 2025



Sairauspoissaolojen määrä väheni vuodesta 2024 yhteensä 8 575 päivällä. Vähentymistä tapahtui prosentuaalisesti eniten (3 %) tuki- ja liikuntaelinsairauksien diagnoosikategoriassa. Muut diagnoosit (ml. kuntoutustuki ja diagnosoimattomat) kategoriassa kokonaismäärä nousi edeltävältä vuodelta yhteensä 6 % (5 917 päivää). Muissa kategorioissa kokonaismäärä laski noin 1 % verran.

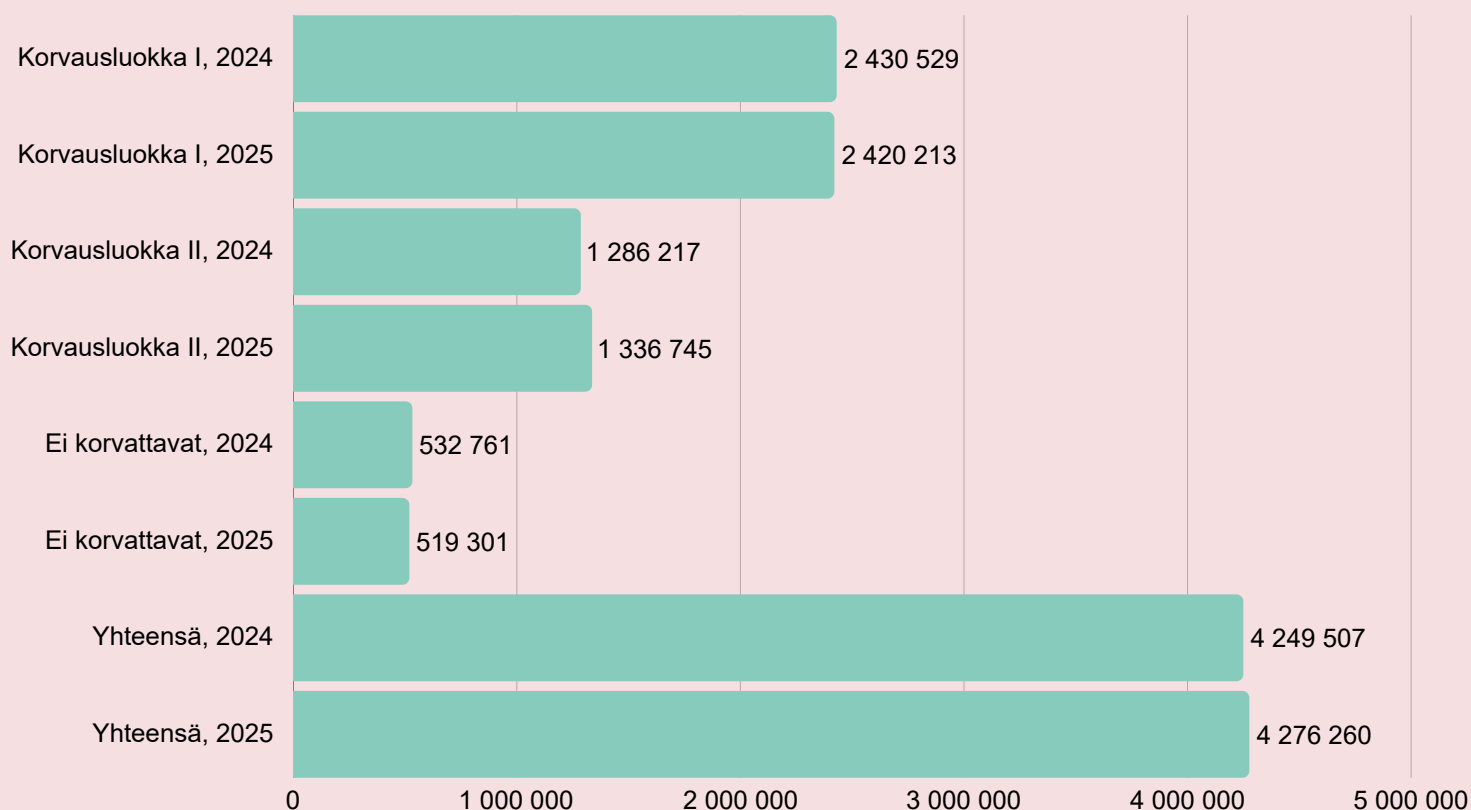
Sairauspoissaolopäivät / diagnoosikategoria	1-12/2024	% kokonais- määrästä	1-12/2025	% kokonais- määrästä
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	30 973	23	25 319	20
Mielenterveydenhäiriöt	28 382	21	26 037	20
Tapaturmat ja vammat	12 445	9	10 571	8
Infektiot	8 562	6	7 624	6
Omailmoitteiset poissaolot	38 140	28	34 459	27
Muut dg, sis.kuntoutustuki, diagnosoimattomat	17 760	13	23 677	19
Yhteensä	136 262		127 687	

Luvut saatu Terveystalon Suunta-järjestelmästä.

Työterveyshuollon kustannukset

vuosina 2024 ja 2025

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 4 276 260 euroa, mikä on 26 753 euroa enemmän kuin vuonna 2024, jolloin kokonaiskustannukset olivat 4 249 507 euroa. Hyvän ja vaikuttavan työterveyshuollon käytännön mukaisesti työterveyshuollon painopiste tulee olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa (KL1).



Vuoden 2024 tiedot on muutettu vertailukelpoiksi huomioimalla suurimmat henkilöstömuutokset siten, että Oma Hämeen Tukipalveluyhtiöön siirtyneen henkilöstön luvut on vähennetty.

“

Suuri kiitos röntgenosaston sydämellisille, osaaville ja upeille naisille. Olette huikaita ammattilaisia, niin lämpimästi ja ymmärtäen osasitte hoitaa hulluna pelkäävän magneettikuvauksen maaliin toisella yrityksellä. Kiitos ja kaikkea hyvää jatsoon.:)

Potilas Heino
Forssan Lehti, 1.3.2025

”





Kiitos, kun
tutustuit meihin.