



Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Västra Nylands välfärdsområde

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus vuodelta 2024

Sisällysluettelo

- 1) Yhteenveto - keskeiset henkilöstötunnusluvut 2024
- 2) Henkilöstöraportti vuosivertailu 2023 → 2024
- 3) Henkilöstömäärä / HTV
- 4) Henkilöstön ikärakenne
- 5) Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnin volyymit
- 6) Sairauspoissaolot (sis. diagnoosit)
- 7) Työkykyneuvottelut, ammatillinen kuntoutus & työkyvyttömyyseläkkeet
- 8) Henkilöstökyselyn tulokset (Pulssi, LUVN hyvinvointikysely)
- 9) Osaamisen ja johtamisen kehittäminen

Yhteenveto – keskeiset henkilöstötunnusluvut 2024

Henkilöstömäärä
(12'24)

9 752 

(12'23 9736)

Määräaikaisten
osuus%

18% 

(2023 20%)

Vuokratyövoiman
osuus% (/HTV3)

2,6% 

(2023 7,0%)

Vaihtuvuus-%

11,5% 

(2023 13,9%)

Aloittaneet sotepe-
henkilöt

1 396 

(2023 1 600)

Kelpoiset
hakijat/työpaikka

2,9 

(2023 1,8)

Poissaolo-%

4,8% 

(2023 5,2%)

"Voin työssäni hyvin"
(12'24)

3,73 

(2023 3,74)

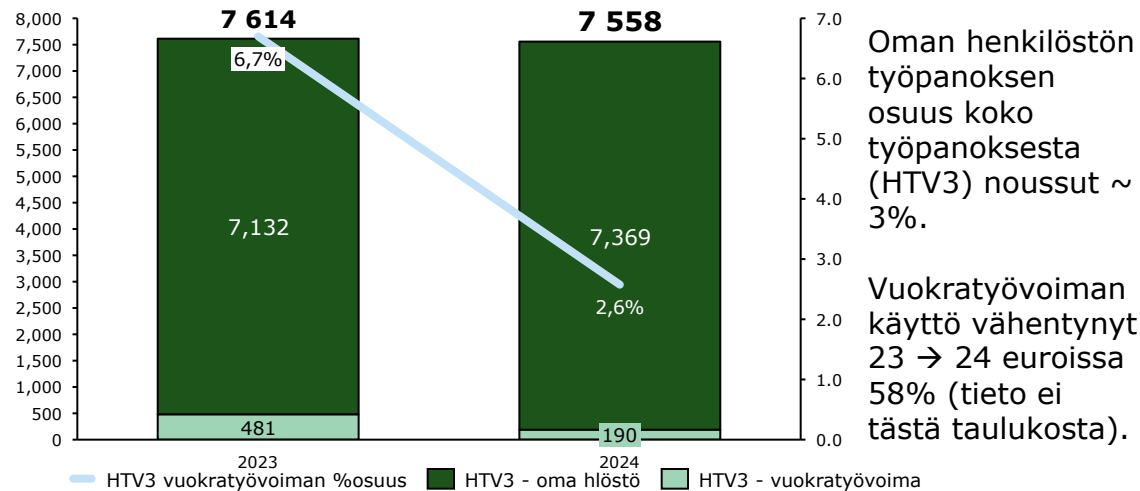
Koulutuspäivät

~7800 

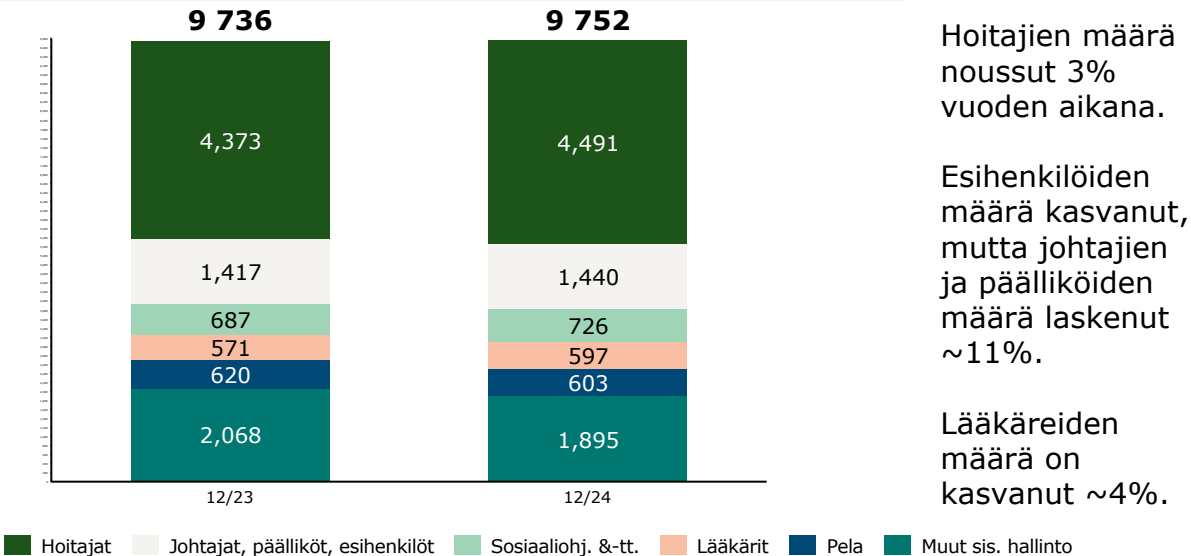
(2023 ~5000)

Henkilöstöraportti Koko hyvinvointialue – vuosivertailu 2023 → 2024

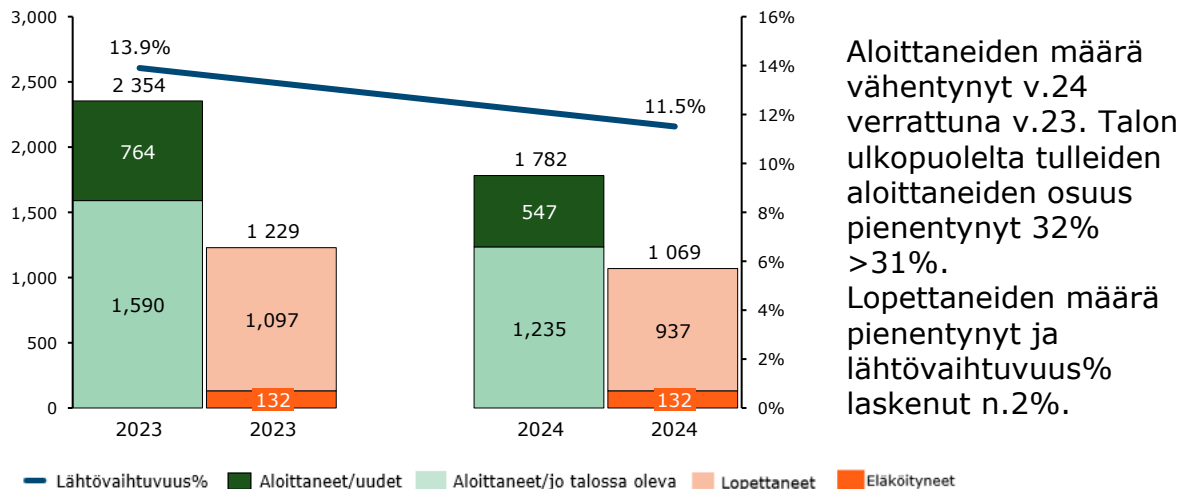
HTV3



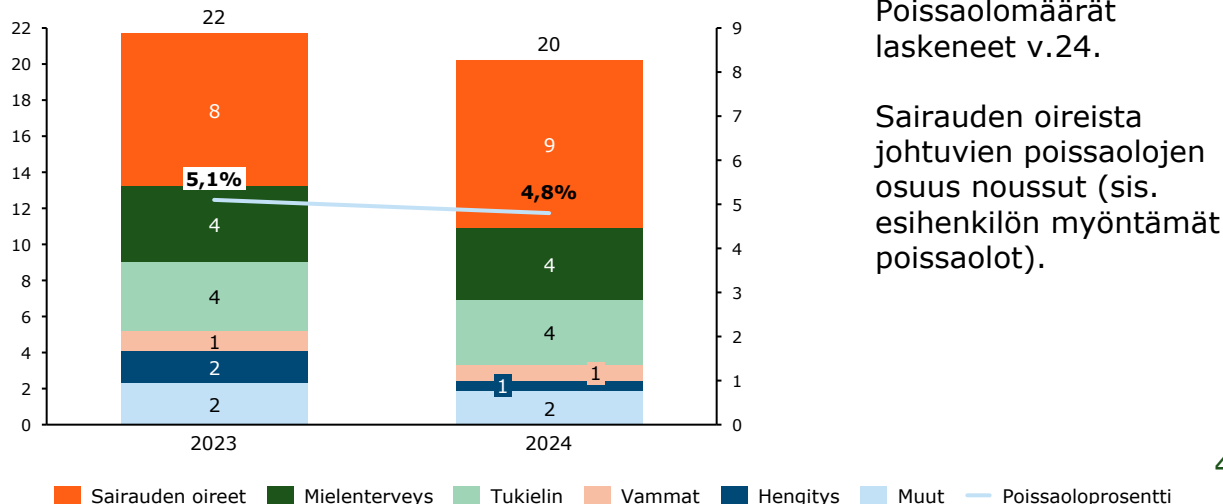
Henkilöstömäärä



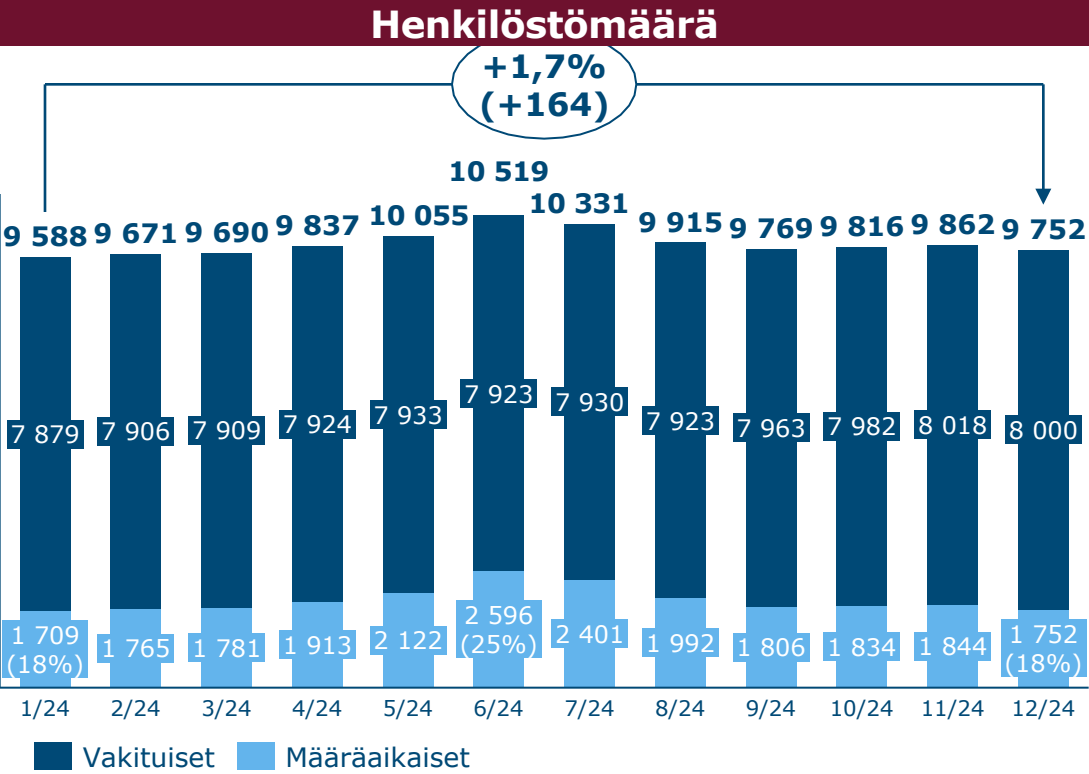
Vakituisessa palvelussuhteessa aloittaneet, lopettaneet ja ulkoinen lähtövaihtuvuus%



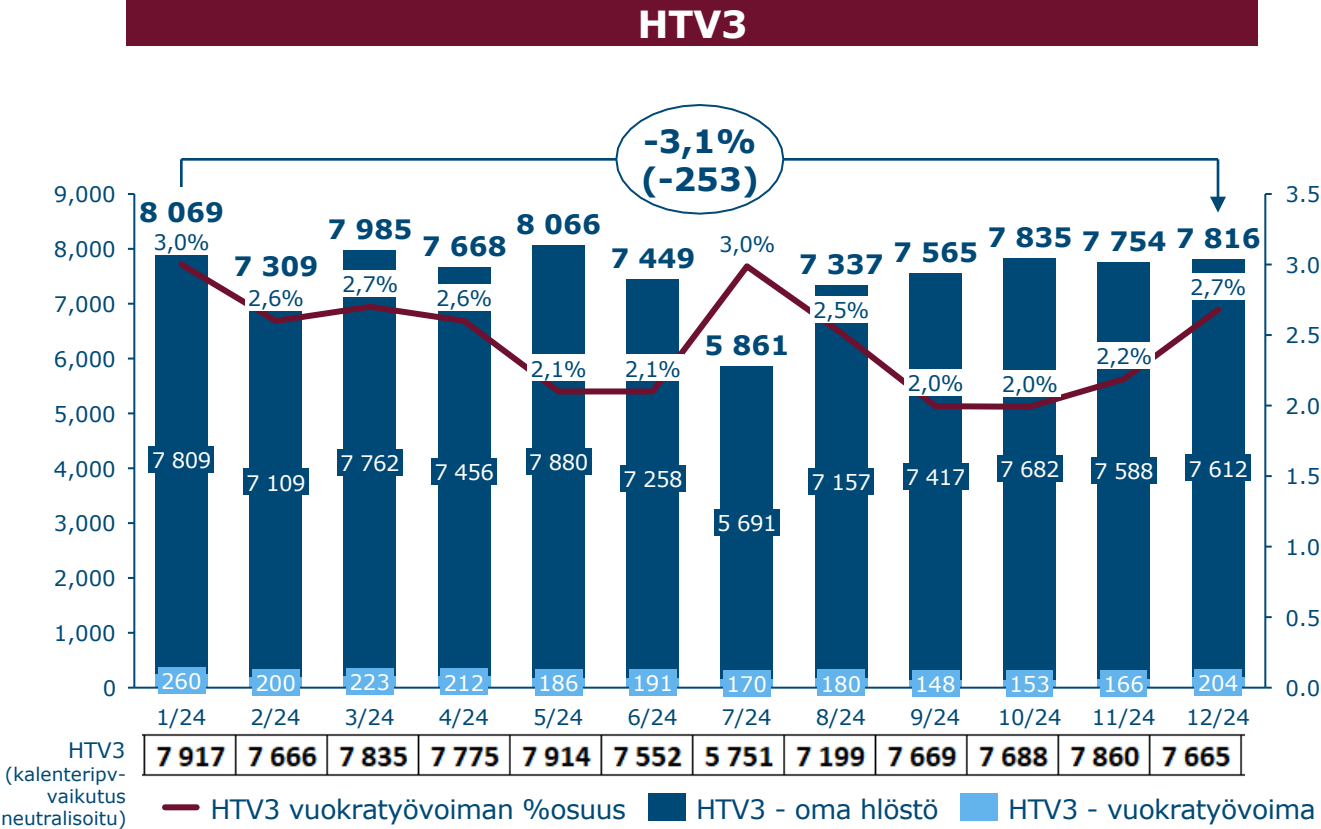
Terveysperusteiset poissaolot/henkilö ja poissaoloprosentti



Henkilöstömäärä & HTV3



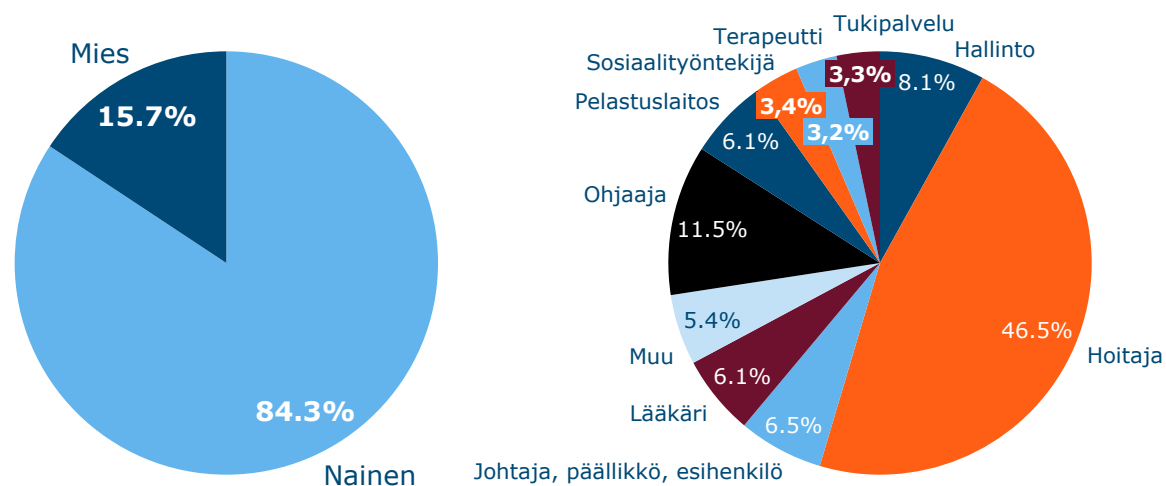
- Toisen toimintavuoden lopussa 2024 henkilöstömäärä oli 9 752. Henkilöstömäärä kasvoi 1,7% (164 henkilöä) toisen toimintavuoden aikana.
- Henkilöstörakenteessa tapahtui vuoden aikana normaalia kausittaista vaihtelua, kuitenkin vakinaisten osuus oli sekä alku- että loppuvuonna sama eli noin 80 % henkilöstöstä.



- Henkilötyövuosina "todellisen työn tehneiden" lukumäärä on ollut hieman alle 8.000. Suhteutettuna henkilöstömäärään HTV3 oli 1'24 miltei 85%, kun 12'24 htv oli 80% henkilöstömäärästä.
- "Työn tehneen" henkilöstön määrään vaikuttaa voimakkaasti kausivaihtelu – heinäkuussa palveluita tarjotaan supistetummin ja merkittävä osa henkilöstöstä lomailee.
- Vuokratyövoimaa vähennettiin vuoden 2024 aika voimakkaasti, jonka vuoksi vuokratyövoiman käyttö oli keskimäärin 2,5% tehdystä työstä, kun se vuonna 2023 oli 7%. Vuokratyövoiman määrä on ollut keskimäärin n. 200 HTV/kk.

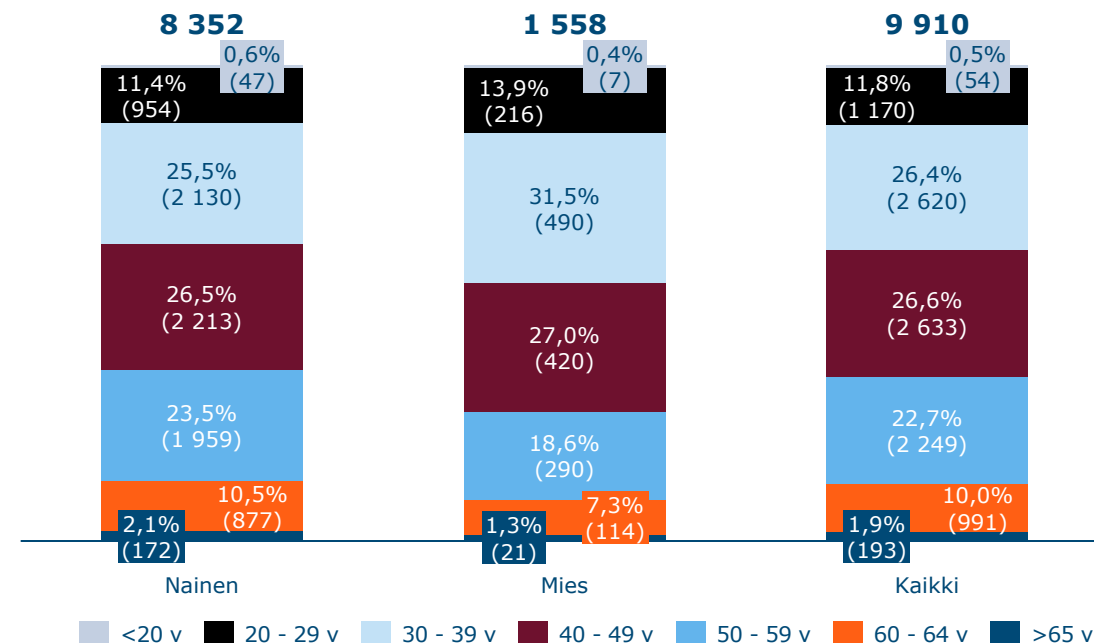
Henkilöstön sukupuoli-, tehtävä- ja ikärakenne (per 31.12.24)

Sukupuoli- ja tehtäväjakauma



- Suurin osa henkilöstöstä (~84%) on naisia, mikä on toimialalle tyypillistä.
- Naisten keski-ikä on 44 vuotta, miesten 42 vuotta.
- Ammattiryhmistä merkittävin on hoitaja (mm. lähi- ja sairaanhoitajat) edustaen 46,5% (~4 600 hlöä) henkilöstöstä.
- Muita merkittäviä tehtäväryhmiä on ohjaaja (sis. sosiaaliohjaaja) 11,5%, Hallinto ~8%, Johtaja, päällikkö, esihenkilö 6,5%, sekä lääkäri 6,1% ja pelastuslaitos 6,1%.

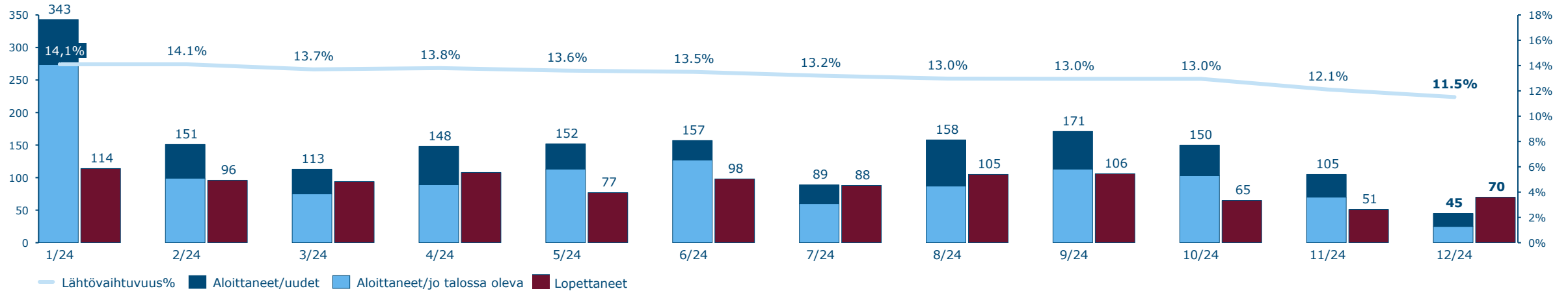
Ikäjakauma



- Koko henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta, joka on sama kuin vuonna 2023.
- Henkilöstö jakautuu melko tasaisesti 30-60 vuotiaiden välille – 40-49 vuotiaiden edustaen suurinta osuutta (26,6%).
- Nuorinta ikäluokkaa (<20v) on ainoastaan 0,5% koko henkilöstöstä, kun taas vanhinta ikäluokkaa (>65v) on lähes 2% henkilöstöstä.
- Pääammattiryhmistä matalin keski-ikä on lääkäreissä (39v), korkein Tukipalveluissa (49v).
- Suurimman ammattiryhmän eli hoitajien keski-ikä on 44 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Aloittaneet, lopettaneet ja (ulkoinen lähtö-)vaihtuvuus-%

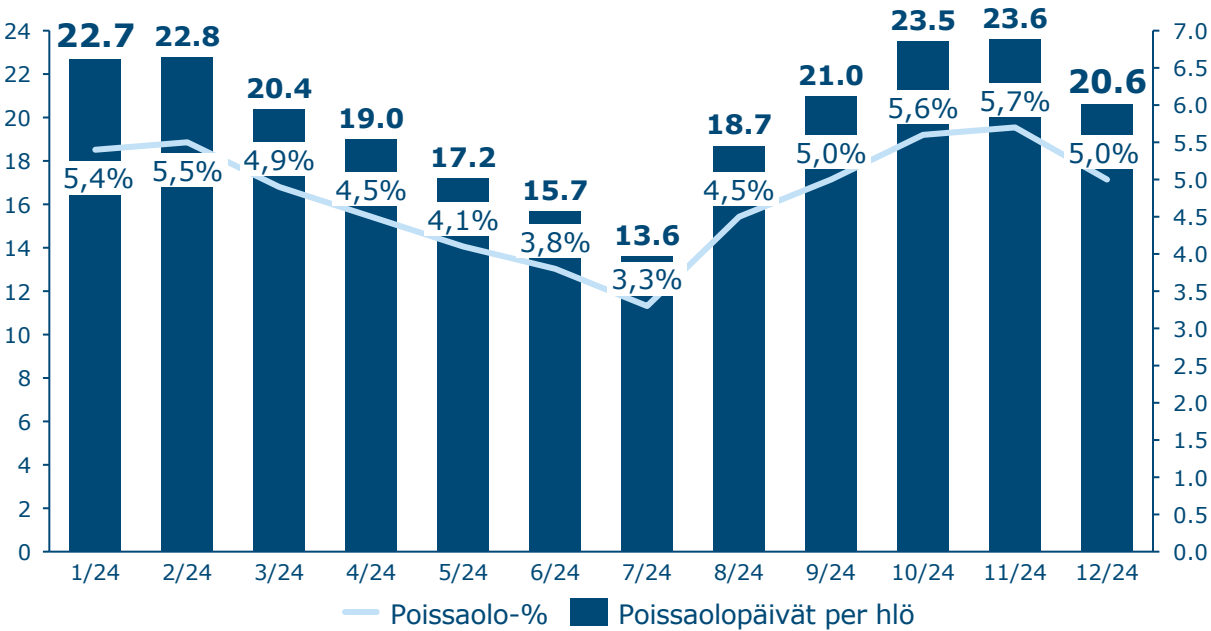


Aikaväli	Rekrytoinnit	Työpaikat	Hakemusten lkm	Kelpoisten hakijoiden määrä	Kelpoisten hakijoiden määrä / työpaikat
1'24	150	223	1217	464	2,1
2'24	208	347	1931	478	1,4
3'24	213	430	2579	728	1,7
4'24	187	416	2756	612	1,5
5'24	154	298	1982	420	1,4
6'24	109	161	1454	438	2,7
7'24	61	80	1128	326	4,1
8'24	114	186	1994	779	4,2
9'24	81	114	1786	736	6,5
10'24	102	150	3111	1076	7,2
11'24	74	117	2164	999	8,5
12'24	48	76	1282	465	6,1
Yhteensä	1501	2598	23384	7521	2,9

- Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuus-% vuonna 2024 oli ~12%.
- Vakituksessa palvelussuhteessa aloittaneita oli koko vuoden 2024 aikana 1 782 henkilöä, josta ~ 80% oli sosiaali-, terveys- ja pelastusalan ammattilaisia ja ~ 20% hallintoa / esihenkilöitä.
 - H1 aikana aloitti n. 830 "sotepe"-ammattilaista, kun taas H2 aikana n. 560.
- Vakituksessa palvelussuhteessa lopettaneita oli koko vuoden 2024 aikana 1 069.
 - Lopettaneista 132 henkilöä jäi eläkkeelle (= ei lasketa vaihtuvuus-%) → Mikäli eläkkeelle jääneet lasketaan mukaan, oli vaihtuvuus-% ~13%.
- Vuoden 2024 aikana avoimia työpaikkoja oli julkisessa haussa reilu 2 600, joihin vastaanotettiin yli 23 300 hakemusta. Kelpoisia hakijoita oli ~ 7 500 henkilöä eli keskimäärin avointa työpaikkaa kohden kelpoisia hakijoita oli 2,9 vuonna 2024. Huom! Kelpoisia hakijoita ei tarkisteta kaikissa tehtävissä.
- Opiskelijamäärät: 1 045 harjoittelujaksoa; AMK-opiskelijoiden palkattomat harjoittelujaksot ~800; toisen asteen opiskelijat ~270 (oppisopimus 88, koulutussopimus 181).

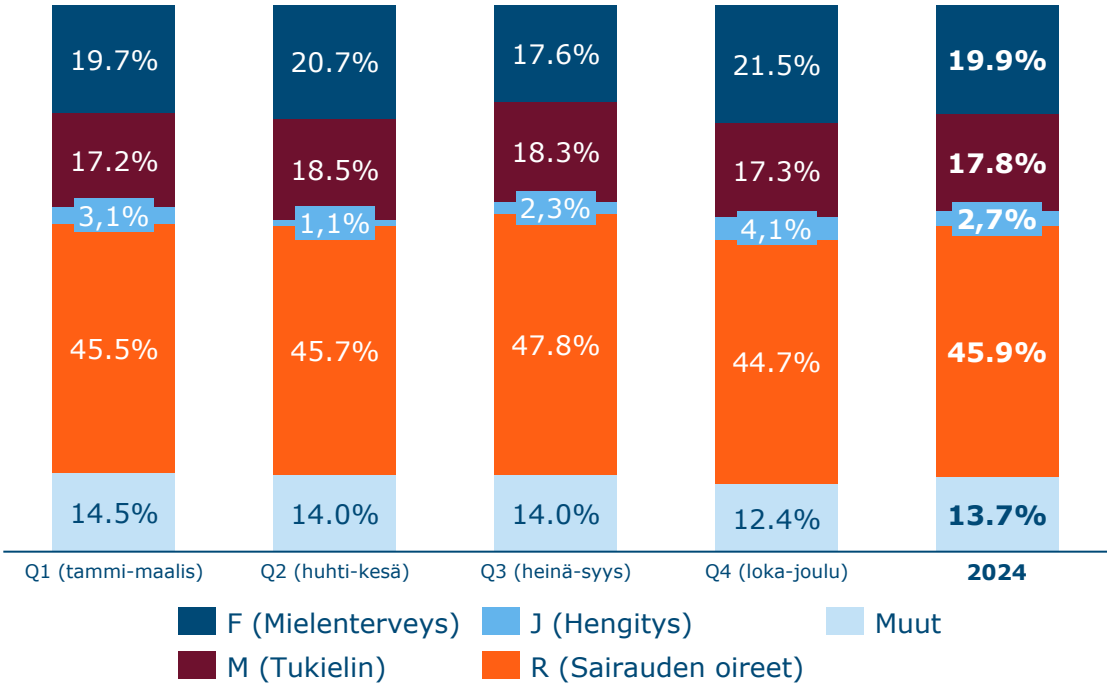
Sairauspoissaolot

Terveysperusteiset poissaolot



- Sairauspoissaoloja koko vuoden aikana kertyi 4,8 % palvelussuhdepäivistä, mikä tarkoittaa keskimäärin 20,2 poissaolopäivää kalenterivuoden aikana jokaiselta työntekijältä. Tämä on noin 2 poissaolopäivää vähemmän kuin vuonna 2023.
- Ikääntyneiden palveluiden ja vammaispalveluiden poissaolomäärät ovat hyvinvointialueen keskiarvoa korkeammat.
- Poissaolopäivistä 20% oli kestoaltaan 1-3 päivää; 18% 4-10 päivää; 11-29 päivää 14% ja >30 päivää 48%.

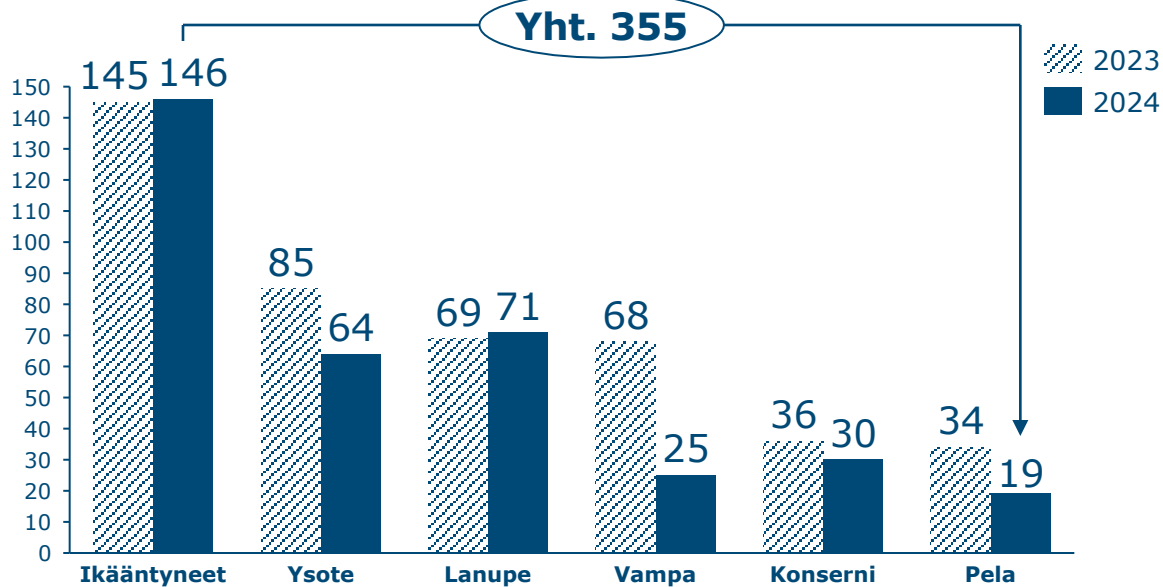
Poissaolojen diagnoosijakauma



- Poissaolojen taustalla yleisin diagnoosi vuonna 2024 oli sairauden oireet, jotka edustivat lähes puolta kaikista poissaolopäivistä.
 - Huom. R eli sairauden oireet diagnoosin taustalla on useimmiten esihenkilön myöntämä poissaolo.
- Mielenterveys-poissaolot olivat toiseksi yleisin poissaolon syy vuonna 2024.
- 2024 poissaoloista vajaa puolet oli esihenkilön myöntämiä, kun vuonna 2023 esihenkilön myöntämiä poissaoloja oli vain n. ¼ kaikista poissaoloista.
- Työterveyden kulut olivat v. 2024 n. 3,8 miljoonaa euroa (v. 2023 5,3 Milj€) tarkoittaen keskimäärin n. 390 € työterveyskulua per henkilö.

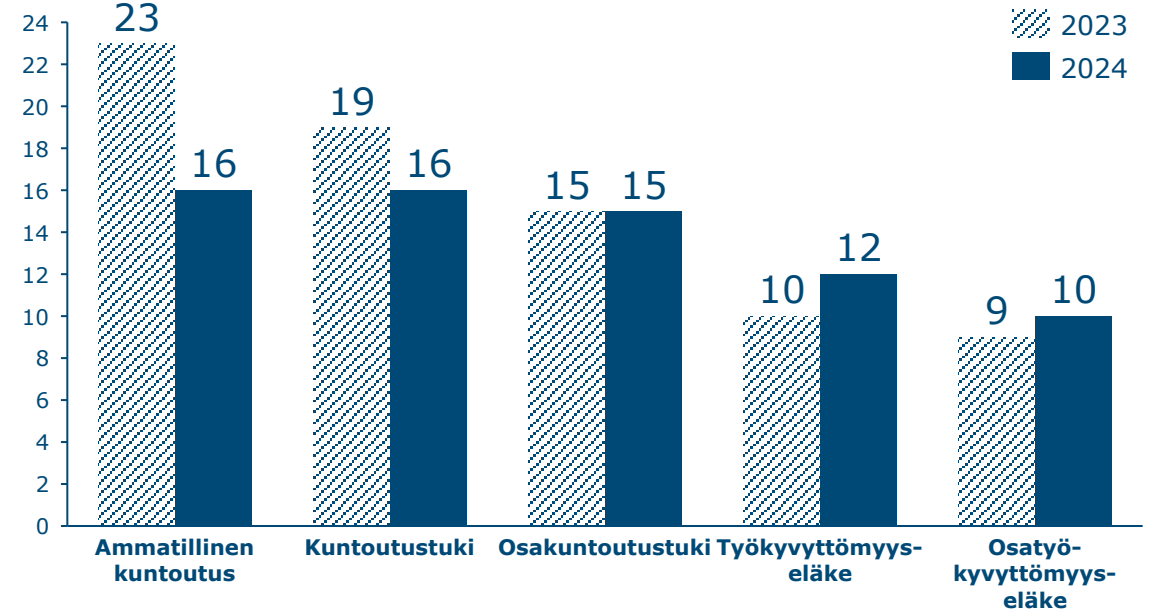
Työkykyneuvottelut, ammatillinen kuntoutus & työkyvyttömyyseläkkeet

Työkykyneuvottelut



- Työkykyneuvotteluja käytiin 355 kpl, joka on ~80 neuvottelua vähemmän kuin vuonna 2023. Tavoitteena on ollut varhaisen tuen toimintamallimme mukaisesti hakea työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä tukea työkyvyn häiriötilanteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.
- Työkykyneuvottelut vähentyneet etenkin Vampassa. Myös Ysoten ja Pelan kohdalla työkykyneuvotteluja käytiin vähemmän vuonna 24.
- Työtapaturmia tilastoitiin vuonna 2024 381kpl (vs. 2023 330kpl), joiden lisäksi työmatkatapaturmia oli 176kpl (vs. 2023 156kpl) (Lähde: IF:n vahinko- ja korvaustilasto 20.1.2025).

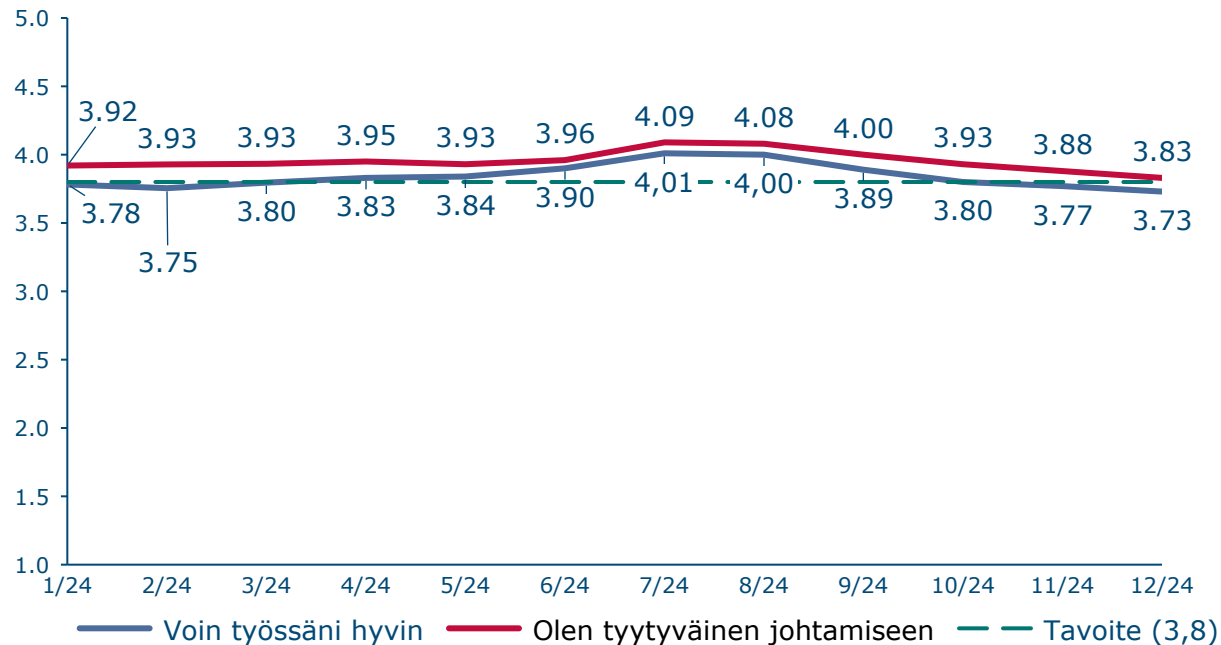
Työkyvyttömyyseläkkeet



- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2024 enemmän henkilöitä kuin vuonna 2023.
- Ammatillisessa kuntoutuksessa oli ~30% vähemmän henkilöitä kuin vuonna '23. Hylkäyspäätöksiä oli vuonna 2024 ~56%.
- Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti oli n. 27% (vs 2023 n. 28%)

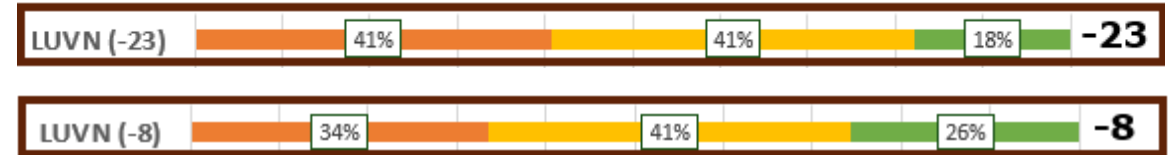
Henkilöstökyselyn tulokset

Sisäinen kysely (Pulssi)



- "Voin työssäni hyvin" –tulokset ovat hieman laskeneet.
- Tyytyväisyys johtamiseen koko ajan työhyvinvointia paremmalla tasolla, mutta tulosten trendit ovat samanlaiset molemmissa kysymyksissä (noudattaa myös vuodenaikojen mukaista "kausivaihtelua").
- *Palvelualuekohtaiset tulokset esitellään seuraavalla slidella.*

LUVN henkilöstökysely



Kysymys osa-alueiden keskiarvot

Oman työn arviointi	3,6
Kehittyminen ja itsenäinen työskentely	4,3
Työyhteisön toiminta	3,7
Lähiesihenkilön toiminta	3,5
Ylimmän johdon arviointi	2,6
Oma hyvinvointi	7,3

Työkyky (1-10)

Kaikkien kysymysten (1-5 asteikko) ka. 3,8.

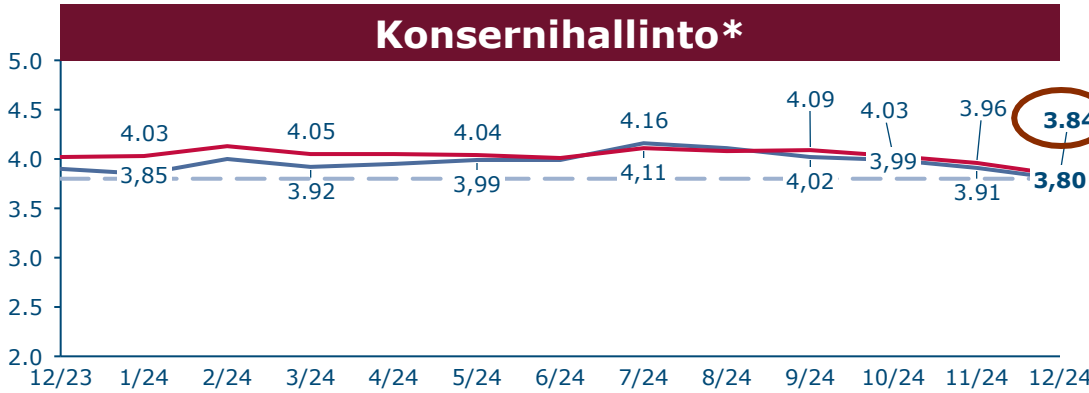
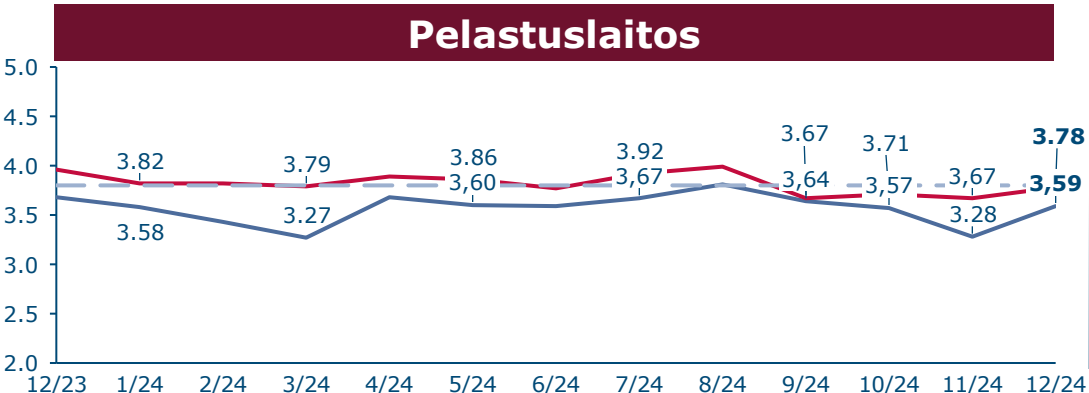
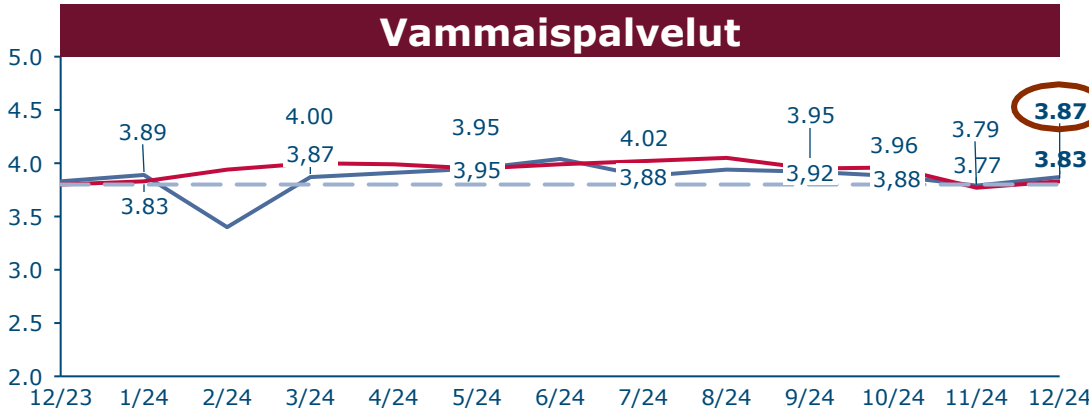
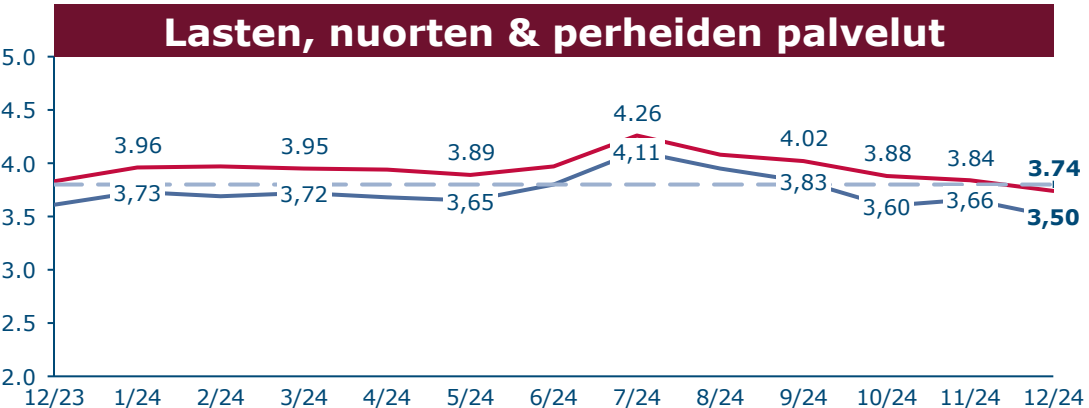
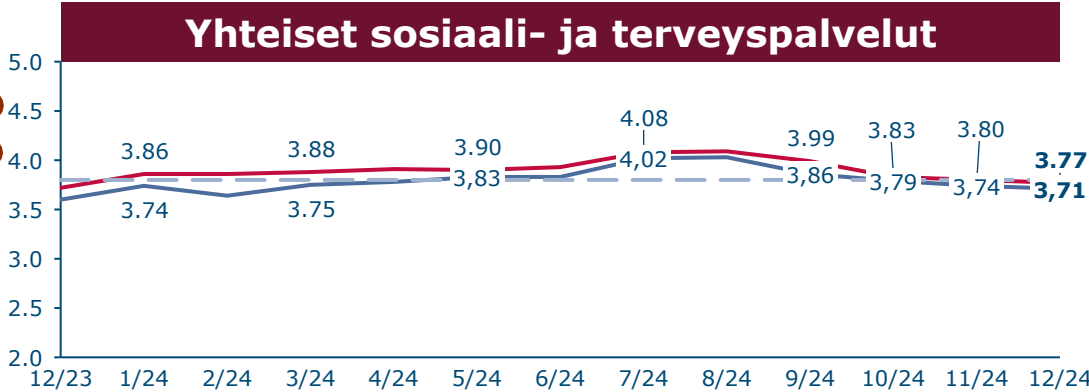
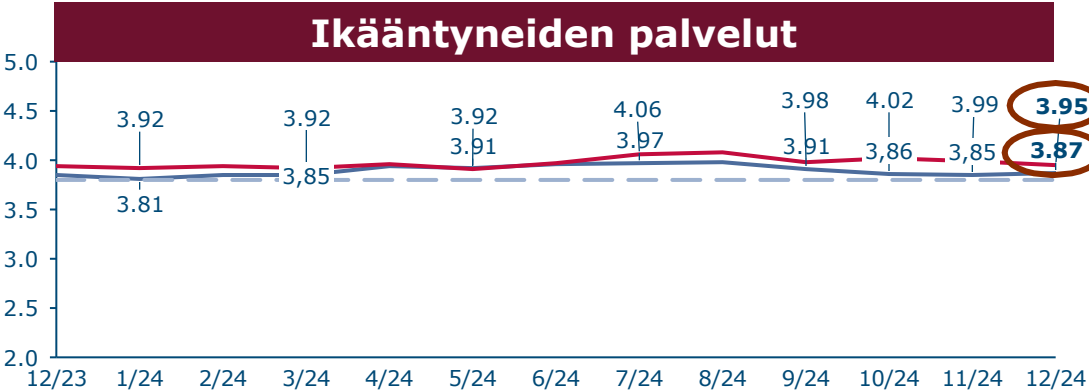
Ylimmän johdon arviointi saa heikoimmat arvioinnit kaikilla palvelualueilla.

- LUVNin ensimmäinen oma henkilöstökysely toteutettiin joulukuussa 2024. Vastausprosentiksi muodostui 41,6%.
- LUVNia työnantajana suosittelee 18% vastaajista (NPS -23), kun omaa työyksikköään suosittelee 26% vastaajista (NPS -8).
- Kehittyminen ja itsenäinen työskentely koetaan vahvuudeksi LUVNilla.
- Työhyvinvoinnin TOP 5 kehityskohteeksi kyselyn perusteella muodostuivat johtaminen, työn kuormittavuus, viestintä, työterveys ja työn tavoitteet.

Pulssi-kysely Koko hyvinvointialue palvelualueittain

Kommentit

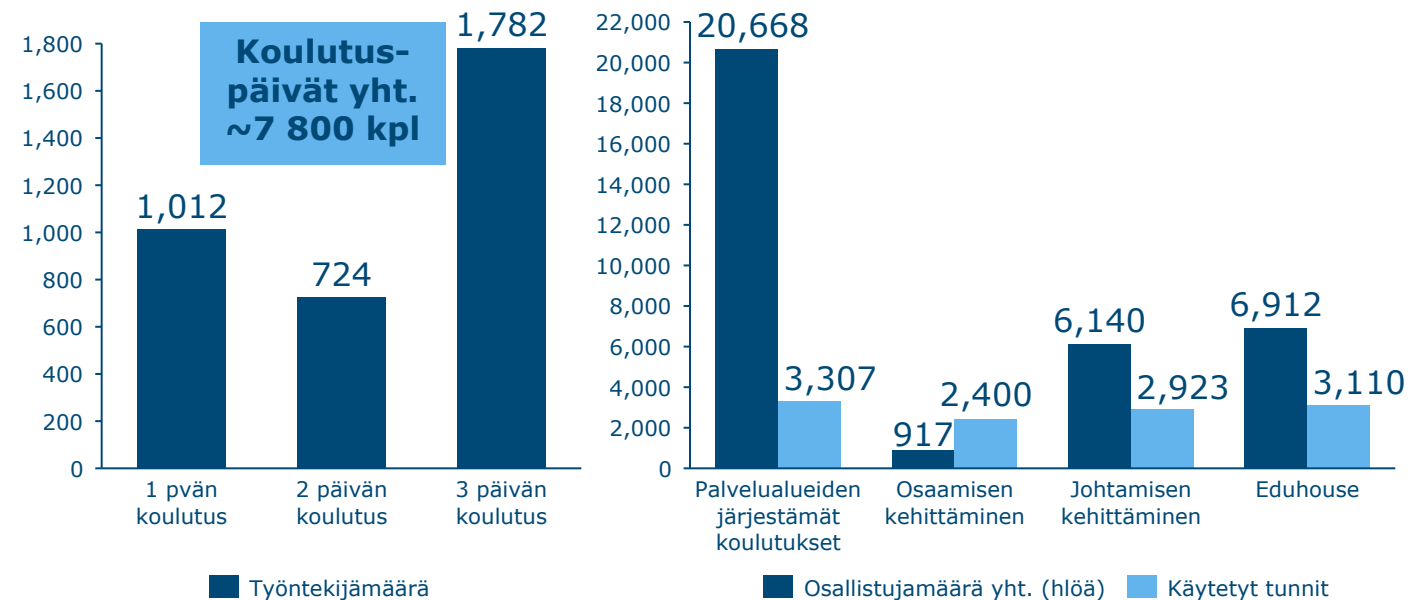
- **Suosittelu** alle tavoitteen kaikilla palvelualueilla.
- Tyytyväisimpiä johtamiseen ollaan **Ikäntyneissä** (3,95) ja **konsernihallinnossa** (3,84).
- Työhyvinvointi on korkeinta **Ikäntyneissä** (3,87) ja **Vammaispalveluissa** (3,87).
- **Tulokset** aikalailla samalla tasolla kuin 12'23 tilanteessa.



*Konsernihallinto koostuu konsernipalveluiden, ylimmän päätöksenteon ja palvelutuotannon ohjauksen vastauksista

Osaamisen ja johtamisen kehittäminen

Koulutustilastot



- Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä vuonna 2024 ~7 800 kpl → Haetun koulutuskorvauksen suuruus n. 226 213€.
- Henkilöstön osaamista on tuettu aihekohtaisilla valmennuksilla, mm. käyttämällä laajoja verkkopohjaisia koulutuksia ja valmennuksia.
- Esihenkilöiden arjen sujuvuuden tueksi on rakennettu erilaisia työkaluja ja tukitoimia, esimerkiksi esihenkilöiden intra "Avaimet menestyksekkääseen johtamiseen".
- Palvelualueiden järjestämissä koulutuksissa yksi työntekijä on voinut osallistua useampaan koulutukseen.
- Huom. Eduhousen "osallistujamäärä" on palveluun kirjautuneiden määrä. → Eduhousessa käyttäjämäärä vuoden 2024 aikana ollut 6912 eri koulutuksissa. Todistus on luotu 6625 henkilölle, eli noin 96% on suorittanut koulutuksen loppuun.
- Eduhousen käytetyt tunnit on laskennallinen keskiarvo, kun 1 osallistuja käyttää 45min koulutukseen.

Koulutusten teemat

Palvelualueiden järjestämät koulutukset TOP 3

- Konsernipalvelut** 34 tilaisuutta (216 hlöä)
 - Projektipäällikkövalmennus, omavalvonta
- Ikääntyneiden palvelut** 268 tilaisuutta (4177 hlöä)
 - Taitotorit, Työpajat, Lääkärikoulutukset
- Lasten, nuorten ja perheiden palvelut** 59 tilaisuutta (3564 hlöä)
 - ADHD-koulutukset, Systemisen toimintamallin koulutukset, Terapiat etulinjaan –koulutukset
- Yhteiset sosiaali- ja terveysterveystpalvelut** 68 tilaisuutta (2387 hlöä)
 - Pe-sohvat, LUVN –päivät, YEK-koulutukset
- Vammaispalvelut** 93 tilaisuutta (430 hlöä)
 - AAC-koulutukset, Häätä-EA, Sosiaalihuollon koulutukset
- Pelastuslaitos** 7 tilaisuutta (59 hlöä)
 - Paloturvallisuus, Pelastuskoulutus

Osaamisen kehittäminen

- Asiantuntijaluennot 5 tilaisuutta (549 hlöä)
- Luova aamuhetki henkilöstölle 5 tilaisuutta (101 hlöä)
- Voimavararyhmä – Taidetyöpajat 2 tilaisuutta (17 hlöä)
- Kielikoulutukset 12 kurssia (124 hlöä)
- Osaamisen kehittäminen luovien menetelmien avulla –valmennukset 3 tilaisuutta (54 hlöä)
- Lääkehoidon peruskoulutus 2 tilaisuutta (47 hlöä)
- Peruskoulutus traumainformoituun työskentelyyn sosiaali- ja terveysalalla 1 tilaisuus (25 hlöä)

Johtamisen kehittäminen

- Johtamisen tunti 28 tilaisuutta (5850 hlöä)
- Johtaminen tunnin työpaja 5 tilaisuutta (84 hlöä)
- Valmentava ote esihenkilötyössä 3 ryhmää (40 hlöä)
- Tehoa ja vaikuttavuutta tavoite- ja kehityskeskusteluun 2 tilaisuutta (107 hlöä)
- Toimiva työyhteisö P:stä D:n 2 tilaisuutta (59 hlöä)