

Palvelut ja henkilöstö -lautakunta 10.03.2026

Henkilöstökertomuksen valmistelun tilannekatsaus

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):
Sarekoski Kimmo

Päätösehdotus

Palvelutuotannon johtaja Päive Matias

Palvelut ja henkilöstö -lautakunta päättää

1. merkitä tiedoksi henkilöstökertomuksen valmistelusta annetun tilannekatsauksen ja

2. merkitä tiedoksi lautakunnan käymän henkilöstökertomuksen valmistelua ohjaavan keskustelun.

Käsittely

Päätös

Selostus

Hyvinvointialueen kolmannen toimintavuoden alussa 2025 henkilöstömäärä oli 9 791 poikkileikkaustietona tammikuun viimeiseltä päivältä. Henkilöstömäärä kasvoi toimintavuoden aikana ja vuoden päättyessä, joulukuun viimeisenä päivänä, henkilöstön määrä oli 10 188. Kasvua on siten ollut toimintavuoden aikana 397 henkilöä ja prosentuaalisesti kasvu oli n. 4 %. Hoitajien määrä on noussut vuoden aikana 6 % ja lääkärien noin 4 %.

Vuoden 2025 aikana avoimia työpaikkoja oli julkisessa haussa vajaa 1800 (v. 2024 lähes 2600), joihin vastaanotettiin yli 34 000 (v. 2024 23 300) hakemusta. Vakinaisen henkilöstön ulkoinen lähtövaihtuvuusprosentti vuonna 2025 oli 8 % (v. 2024 11,5 %). Tehtäviä täytettiin edelleen myös myynnillisellä rekrytoinnilla, mutta kuitenkin edellisiä vuosia vähemmän: Urapalvelut vastaanotti yhteensä 5284 (v. 2024: 5000) uutta kontaktia, joista palkattiin reilu 160 (v. 2024: 400) sosiaali- ja terveysalan ammattilaista, pääosin lääkäreitä. Sosiaali-, terveys- ja pelastusalan henkilöstön saatavuus on yleisellä

tasolla parantunut edelleen menneen toimintavuoden aikana, tosin edelleen on joissakin yksittäisissä tehtävissä henkilöstöpulaa.

Kesätyöpaikkoja on ollut haussa 583 (v. 2024 paikkoja oli 746), joihin tuli hakemuksia 5490kpl (v. 2024 yhteensä 3688 kpl).

Sairauspoissaoloja kertyi koko vuoden aikana 4,9 % palvelussuhdepäivistä, mikä tarkoittaa keskimäärin 20,3 poissaolopäivää (kalenteripäivää) kalenterivuoden aikana jokaiselta työntekijältä. Poissaolot toteutuivat vuoden 2024 tasolla.

Työkykyneuvotteluja käytiin jonkin verran vähemmän kuin edellisvuonna eli n. 280 kappaletta (v. 2024 350 kpl). Tavoitteena on ollut varhaisen tuen toimintamallimme mukaisesti hakea työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä tukea työkyvyn häiriötilanteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työhyvinvointia ja henkilöstökokemusta on seurattu kuukausittaisilla Pulssi-kyselyillä. Tämän lisäksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue osallistui Työterveyslaitoksen työhyvinvointikyselyyn, joka oli edellisen kerran toteutettu syksyllä 2023.

Työterveyshuollon palvelut on ostettu Mehiläinen Oy:ltä. Palveluun on kuulunut työterveyshuoltopainotteinen sairaanhoito (KL2) ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) lisäksi. Työterveyshuollon palvelujen käytöstä vuoden 2025 aikana syntyi noin 4,5 miljoonan euron kustannukset (v. 2024 3,8 miljoonaa), mikä oli edellisvuotta enemmän talousarviossa suunnitellun mukaisesti. Palveluja lisättiin edellisvuoteen verrattuna hieman henkilöstön työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella järjestettiin raportoidusti koulutuksia vuonna 2025 yhteensä 3811 kpl, joihin osallistui yhteensä 22 293 henkilöä. Luku ei ole täysin kattava, sillä kaikkia palvelualueilla järjestettäviä ammatillisia koulutuksia ei ole raportoitu. Koulutuksia järjestää keskitetysti (esimerkiksi HR-palvelut, kehitys- ja innovaatiot-yksikkö, laatu- ja asiakasturvallisuuspalvelut sekä digipalvelut). Palvelualueiden oma ammatillinen sisältökoulutus on koulutusmäärissä pääosassa. Verkkoalustat kuten Eduhouse sekä Oppiportti sekä usein toteutuva koulutusten nauhoittaminen, mahdollistavat aikaan ja paikkaan sitomattomien koulutusten järjestämisen, mikä lisää niiden saavutettavuutta. Organisaation oma oppimisalusta LUVN Akademi otettiin käyttöön syksyllä ja mahdollistaa omien koulutusten tuottamisen oppimisalustalla.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella on laadittu henkilöstötoimikunnassa hyväksytty osaamisen kehittämissuunnitelma vuosille 2023–2025, joka ohjaa yleisellä tasolla osaamisen kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Siellä on valittu yleisiksi osaamisen kehittämisalueiksi mm. perehdytyksen kehittäminen, digiosaamisen vahvistaminen, kielikoulutukset erityisesti ruotsinkielisten palvelujen varmistamiseksi, esihenkilöiden ja johdon koulutukset ja valmennukset, osaamisen kehittämismenetelmien ulkopuolisten toimittajien sopimusten varmistaminen sekä projekti- ja prosessiosaaminen.

Hyvinvointialueella on yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa valmisteltu ja hyväksytty yhteistoimintasopimus, jossa on vahvistettu yhteistoiminnan organisointi sekä määritetty toimintaprosessit yhteistoiminnallisille käsittelyille. Sopimusta ja yhteistoiminnan käytäntöjä arvioitiin pääluottamusedustajien sekä työsuojeluvaltuutettujen kanssa ja tarkistettu sopimus hyväksyttiin joulukuussa 2025. Työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvat asiat käsitellään henkilöstötoimikunnassa, minkä lisäksi kullekin palvelualueelle on perustettu työolojaos, jossa käsitellään alueen työsuojeluun liittyviä asioita.

Henkilöstökertomuksen käsittely

Edellä selostusosassa tietoja keskeisistä tunnusluvuista vuodelta 2025. Kokouksessa esitetään osin laajemmat tiedot kuvaajien avulla erillisenä esityksenä. Lautakuntaa pyydetään arvioimaan, antavatko tietojen kokonaisuus riittävän kokonaiskuvan henkilöstöstä ja olisiko henkilöstökertomukseen tarpeen koota vielä muista tietoja. Lopullinen vuoden 2025 henkilöstökertomus käsitellään osana tilinpäätöksen hyväksymistä aluehallituksessa toukokuussa ja lopulta aluevaltuustossa 9.6.2026.

Toimivalta

Hallintosäännön § 57 mukaan palvelut ja henkilöstö - lautakunnan tehtävänä on ohjata henkilöstökertomuksen valmistelua.

Liitteet

Oheismateriaali

Tiedoksi

Täytäntöönpano

Päätöshistoria