



# Personalrapport 2023

HR-enheten



Österbottens välfärdsområde  
Pohjanmaan hyvinvointialue

# Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Personalrapport 2023.....                                    | 1  |
| En ny organisation tar sin form.....                         | 3  |
| Integrering och harmonisering – ett stort arbete .....       | 3  |
| En kompetent och kunnig personal .....                       | 4  |
| Utveckling inom utbildningen .....                           | 4  |
| Tvåspråkighet.....   | 5  |
| Rekrytering - utmaningar och nya möjligheter .....           | 5  |
| Synlighet i social media .....                               | 6  |
| Kontakten till utbildningsarrangörer och LIVE-evenemang..... | 6  |
| Personalens välmående och arbetsförmåga.....                 | 7  |
| Företagshälsovården .....                                    | 7  |
| Välmåendeundersökning och rekommendationsmätare.....         | 8  |
| Förmåner och satsningar på hälsa och välmående.....          | 8  |
| Arbetarskyddet - med i mångt och mycket .....                | 9  |
| Personalresursplanering – ett område som utvecklas.....      | 9  |
| Arbetstider som stöder personalens välmående .....           | 10 |
| Nyckeltal .....  | 11 |
| Personalstatistik.....                                       | 11 |
| Ålder, språk och kön .....                                   | 14 |
| Utbildning.....  | 16 |
| Rekrytering .....  | 16 |

## En ny organisation tar sin form

År 2023 var ett händelserikt år. Vid årsskiftet 2022-2023 fusionerades räddningsväsendet i Österbotten, Kårkulla, Esko samt socialvården i Korsnäs och Kronoby med samkommunen för Österbottens välfärdsområde. I med och detta bildades den nya organisationen Österbottens välfärdsområde (ÖVPH).

Under vårvintern utarbetades ett framtids- och anpassningsprogram för åren 2023-2026. I utarbetandet av programmet deltog de olika verksamhetsområdenas arbetsgrupper samt mindre arbetsgrupper bestående av tjänstemän, anställda, förtroendevalda personalrepresentanter och erfarenhetsexperter. I april fick välfärdsområdets kunder, personal och intressegrupper möjlighet att delta i beredningen av programmet, som slutligen godkändes av välfärdsområdets fullmäktige i juni.

Under början av året flyttade många enheter in i det nybyggda H-huset på centralsjukhusets område i Vasa.

I början av september överfördes lönebetalnings- och ekonomitjänsterna från Mico Botnia Ab till välfärdsområdet.

På hösten inleddes två omgångar av samarbetsförhandlingar. I samband med den första samarbetsförhandlingsomgången var ledningen, förvaltningen och sakkunnigfunktionerna föremål för granskning. Den andra omgången gällde hela personalen, förutom räddningsverket samt förvaltningens verksamhetsområde, där samarbetsförhandlingar redan pågick.

För att fira välfärdsområdets 1-års dag ordnades Toppendagen den 1 november. Enheterna fick ordna sitt firande på valfritt sätt. Tanken med Toppendagen var att arbetstagare och team i hela välfärdsområdet skulle samlas en stund kring ett gemensamt bord för att minnas tidigare medgångar och ha en paus tillsammans utan prestationskrav. Evenemanget välkomnades positivt. Över 50 enheter och team delade med sig av sitt firande genom att skicka in bilder, som publicerades på organisationens intranät. Planen är att Toppendagen ska bli ett årligen återkommande inslag.



## Integrering och harmonisering – ett stort arbete

Då det nya välfärdsområdet inledde sin verksamhet vid årsskiftet, låg ett stort förberedande integreringsarbete bakom. Organisationen skulle byggas upp med eget FO-nummer, vilket betydde att all personal skulle överföras till välfärdsområdets nya databaser inom de personaladministrativa programmen. Detta var ett krävande arbete, eftersom det berörde 8400 personers löne- och anställningsuppgifter. De första lönebetalningarna 2023 utgjorde ett kritiskt läge. Vissa skeden av överföringsprojektet färdigställdes planenligt under 2023.

Efter överföringen påbörjades harmoniseringen av verksamhetsmodeller och personalens yrkesbenämningar. Den första löneharmoniseringen genomfördes från 1.6.2023 med de justeringskvoter som kollektivavtalen innehöll. Förhöjningarna hade föregåtts av ett omfattande kartläggningsarbete av personalens arbetsuppgifter och lönenivåer. Löneharmoniseringen fortsätter och beräknas fortgå flera år. Inom läkargrupporna påbörjades ibruktagningen av ett helt nytt lönesättningsystem, vars mål är att få en lönesättning som baseras på kompetens, färdigheter, prestationer och arbetets innehåll. Systemet är landsomfattande.

Under året togs beslut om att återta löneadministrationen i välfärdsområdets egen regi. Efter ett omfattande överföringsprojekt inleddes så löneadministrationen i egen regi 1.9.2023. Utrednings- och korrigeringsarbeten av ärenden från tiden före överföringen krävde stora arbetsinsatser under hela året.

## En kompetent och kunnig personal

En kompetent och kunnig personal är en förutsättning för en välfungerande organisation. I enlighet med personalstrategins målsättningar gjordes under året olika typer av satsningar för att utveckla personalens kompetenser och ledarskapskompetensen. Speciellt stödet till närcheferna var i fokus under året.



I den nya organisationen var det viktigt att satsa på kommunikation och information. Betydande satsningar var att bland annat ordna informationsmöten för närchefer, virtuella kaffepauser och olika typer av enhetsmöten. HR-enheten ville hjälpa närcheferna genom att erbjuda dessa regelbundna HR-frågetimmar i början av året och ett antal temaföreläsningar kring handläggningen av olika typer av personalärenden. Dessa tillfällen kom att bli mycket populära och

uppskattade. Intranätet uppdaterades för att förbättra nyhetsflödet.

## Utveckling inom utbildningen

Under året började utbildningsverksamheten bli bekant inom organisationen, vilket ledde till att antalet förfrågningar om interna utbildningar ökade rejält. Upp till cirka 600 interna utbildningar arrangerades.

Under året kunde man konstatera att det fanns ett behov av att satsa på närchefernas ledarskapsfärdigheter. Det här ledde till att man för närchefer ville utarbeta en ny typ av utbildningshelhet, som man valde att testa och utvärdera under året. Två grupper med 40 närchefer per grupp deltog. Utbildningshelheten fick positiv mottagning och respons. Tack vare att satsningen upplevdes positiv och erfarenheterna var goda, kommer motsvarande utbildningshelheter att ordnas även i fortsättningen.

Andelen webbutbildningar har ökat markant och den här typen av utbildningar har kommit för att stanna. En stor del av utbildningarna år 2023 hölls via Teams eller som hybridutbildningar, där deltagare hade möjlighet att delta antingen på plats eller via webben. Många av utbildningarna bandades in, vilket resulterade i att det under året uppstod ett behov av en inlärningsplattform, för lagring och tillgodogörande av föreläsningmaterial. Efter en kartläggning som genomfördes i slutet av år 2023 anskaffades en inlärningsplattform av Qreform.

Det totala antalet utbildningsdagar uppgick till 16 670 (2,3 utbildningsdagar/årsverke). Nedan antalet utbildningsdagar per verksamhetsområde samt utbildningsdagar i förhållande till årsverken per verksamhetsområde.

## Tvåspråkighet

I enlighet med välfärdsområdets strategi garanterar vi våra kunder och patienter service på svenska och finska. Det här betyder att vi satsar på personalens tvåspråkighet. I behörighetsstadgan finns för varje uppgift fastslagna språkkunskapskrav. Merparten av organisationens enheter är fastställda som tvåspråkiga. Organisationens anvisningar och direktiv uppgörs konsekvent på två språk.

För goda språkkunskaper betalas språktillägg. För att utveckla språkfärdigheten hos personalen har välfärdsområdet en egen språklärare. I samband med rekryteringen av ny personal, kan personalsektionen enligt prövning bevilja dispens från språkkunskapskravet.

## Språkundervisning och språktest

Under året deltog sammanlagt 107 anställda i välfärdsområdets egen språkundervisning. Språkundervisningen skedde i huvudsak via Teams. Totalt ordnades 15 språkkurser, varav 11 stycken i svenska och 4 stycken i finska.

Utvecklandet av olika språkkurser fortsatte under året. Språkläraren deltog med en arbetsinsats på 10 % i samarbetsprojektet *Språkbetonad uppgiftsbana inom hälsovården och tvåspråkig tandempraktik i arbetslivet* (ÖVPH, Novia och TAMK).

Interna språktest ordnades för anställda inom somatiken, psykiatrin, socialvården, tekniska sektorn, ekonomin och förvaltningen. Interna språktest ordnades i huvudsak i Vasa. Förutom dessa ordnades också fyra språktestdagar i Jakobstad och fyra i Närpes.

Antalet prestationer i samband med interna språktest uppgick till totalt 167 stycken.

## Rekrytering - utmaningar och nya möjligheter

Det bör upprepas om och om igen, de anställda är organisationens viktigaste resurs. Det är vi anställda som möjliggör att organisationen kan bemöta invånarnas behov. Då första året som ny organisation ligger bakom kan vi konstatera att det har varit tuffa månader då hela branschen befinner sig i en allvarlig kris gällande tillgången på utbildad arbetskraft. Trots att

organisationen också har mött stora krav på omorganisering av verksamheten, krav på utveckling av arbetsmetoder och sparåtgärder, har mycket ändå gjorts med positiva resultat.

Under året tog vi i bruk en ny applikation för hantering av korttidsvikariat. Via applikationen bjöds arbetstureerna ut både externt och internt. Antalet arbetsturer som annonseras ut uppgick under slutet av 2023 till ca 1 000 per månad och av dessa besattes mer än 90 %.

## Synlighet i social media

Det blir allt viktigare för organisationer att satsa på sin synlighet. I organisationen har vi blivit bättre på att använda de möjligheter som sociala media ger. Våra rekryteringsannonser syns oftare i media via såväl lokala som regionala kanaler. Många enheter har startat upp egna sociala mediakanaler där alla kan följa enhetens arbete och de anställda i vardagen via bilder, text och videon. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi lyfta fram våra styrkor och möjligheter och ge läsaren en bild av hur det är att arbeta hos oss redan innan anställningen har inletts.

Varje evenemang, rekryteringsannons, intervju och människomöte mellan organisationens anställda och nya potentiella kollegor berättar något om oss som arbetsgivare. Vårt motto är "Från människa till människa" och i den andan påbörjades under året projektet *8000 berättelser*. Via projektet publiceras tre artiklar där tre olika arbetstagare ger läsarna en inblick i hur arbetet och vardagen ser ut på deras enhet.



Berättelserna har syns i social media och blivit mycket uppskattade.

Organisationens rekryteringssidor omarbetades under året för att bättre betjäna de som söker arbete hos oss. Målet är att alla besökare, oavsett vilket område man är intresserad av, ska hitta de kontaktuppgifter och den basinformation man behöver gällande arbetsmöjligheter, praktik, slutarbeten osv.

## Kontakten till utbildningsarrangörer och LIVE-evenemang

Våra lokala yrkeshögskolor, yrkesskolor och universitet/högskolor är några av våra viktigaste samarbetspartners. Vi besöker t.ex. alla yrkesskolor och yrkeshögskolor flera gånger under varje termin och informerar om vår verksamhet och våra arbetsmöjligheter. Många av de studerande som vi träffar i klassrummen, i skolornas korridorer eller under skolornas egna rekryteringsevenemang möter vi nästa gång som nya kollegor i vår egen verksamhet.

Efter pandemin började allt fler arrangörer ordna fysiska rekryteringsmässor och – evenemang igen. Vi deltog i flera nationella tillfällen med inriktning på läkare, tandläkare, socialvårdens sakkunniga, vårdpersonal, psykologer och terapeuter. Dessa tillfällen ger oss möjlighet att presentera oss som organisation för områdets sakkunniga, träffa studerande och professionella samt att skapa nätverk. Evenemangen ger oss framför allt unika

möjligheter att på ett vardagligt och avslappnat sätt prata med deltagarna om deras ambitioner och framtidsplaner, samt vilka möjligheter vårt välfärdsområde kan erbjuda dem.

## Personalens välmående och arbetsförmåga

I strategiprogrammet för åren 2023-2026 betonas vikten av goda arbetsförhållanden, utvecklandet av samhörigheten och betydelsen av en välmående personal.

En av tyngdpunkterna under året var att se över hur vi bemöter varandra, nyanställda, praktikanter, sommarjobbare samt våra kunder och klienter. Ett handlingsprogram " Hur bemöter vi varandra? – Vi är varandras arbetsmiljö" utarbetades och finns tillgänglig för personalen på Intra. Även handlingsprogrammen " Ledning av personalens arbetsförmåga", "Plan för jämställdhet och likabehandling i personalfrågor" och " Rusmedelsfri arbetsplats" uppdaterades för den nya organisationen. Dokumenten finns tillgängliga på Intra och är avsedda att stöda närcheferna och personalen i frågor som berör dessa ärenden.

Organisationen gick med i ett projekt "Hållbart arbetsliv", som Keva startade i januari 2023. Avsikten med projektet är att utveckla samarbetet mellan organisationen och företagshälsovården.

Under året utvecklades frånvarouppföljningen så att närcheferna har bättre möjligheter att i ett tidigt skede kunna reagera och stöda arbetstagarna.



## Företagshälsovården

Då det gäller företagshälsovården samarbetar välfärdsområdet med fyra regionala serviceproducenter; TT Botnia, Työplus, Wellmedic och Mehiläinen.

Företagshälsovårdstjänsterna koordineras av TT Botnia, som är den största serviceproducenten. Eftersom serviceproducenterna är flera, har det under året varit viktigt att jobba för ett gott samarbete och utveckla gemensamma processer för att säkra jämlik service inom välfärdsområdet. Företagshälsovårdstjänsterna består till största delen av förebyggande företagshälsovård, men man har också tecknat avtal om en del sjukvårdstjänster. Till den förebyggande företagshälsovården hör verksamhet som främjar en hälsosam och säker arbetsmiljö, en välfungerande arbetsgemenskap, förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar samt upprätthållande och främjande av arbetstagares arbets- och funktionsförmåga. Sjukvårdstjänsterna består i sin tur av sjukvård av sjukskötare och allmänläkare samt till sjukvården hörande laboratorie- och röntgenundersökningar. Målsättningarna för verksamheten var under det gångna året en hälsosam och säker arbetsmiljö, identifiering av exponeringsfaktorer, en välfungerande arbetsplats, stödjande av närchefer, förebyggande av arbetsrelaterade sjukdomar och olyckor samt upprätthållande och främjande av arbetstagares arbets- och funktionsförmåga. Kostnaden för företagshälsovårdstjänsterna uppgick under året till 4,9 m euro.

## Välmåendeundersökning och rekommendationsmätare

En del av de organisationer som gick samman och skapade Österbottens välfärdsområde har under många års tid deltagit i Arbetshälsoinstitutets förfrågan om personalens välmående. Därför var det naturligt att också att den nya organisationen skulle delta i förfrågan, som görs vartannat år. Svarsprocenten i årets förfrågan uppgick till 55%. På det stora hela visar undersökningen att personalen inte upplevt omställningarna och omstruktureringarna så betungande som man kanske skulle ha förväntat sig, med tanke på den bakomliggande pandemin och allt vad välfärdsorganisationsförändringarna medfört.

I undersökningen framkom att arbetsgemenskaperna fungerar bra och att det finns mycket socialt kapital. Närchefernas verksamhet upplevs som rättvisa och resultatet för ledarskapsfrågorna är bättre än genomsnittet för de välfärdsområden som deltog i undersökningen. Hos oss uppgav 70 % att man kommer att fortsätta arbeta fram till pensionsåldern och 67 % skulle rekommendera arbetsplatsen till en vän. Bägge siffrorna är högre än jämförelseorganisationerna. Resultatet av undersökningen finns till hela personalens förfogande på Intra. Avsikten är att resultatet ska ligga till grund för utvecklingsarbetet på enheterna och i organisationen.

Arbetsplatsens rekommendationsmätning (NPS) är ett av de instrument som ledningen använder sig av för att regelbundet kartlägga hur personalen trivs i arbetet och för att få information om personalens åsikter gällande sin arbetsplats. Under året förbättrades NPS-värdet från att ha varit negativt till att bli positivt. Resultatet varierar mellan olika verksamhets- och resultatområden samt enheter. Sammantaget upplever personal som angett orsak, att de största utmaningarna gäller ledarskap, personalresurser samt sådant som hänför sig till arbetsuppgifter och arbetsmängd.

## Förmåner och satsningar på hälsa och välmående

En av välfärdsområdets strategiska målsättningar är att arbeta för att de som är anställda hos oss ska vara de bästa välfärdsanställda i Finland, vilket också innebär att satsningar på personalens hälsa och välfärd är mycket viktiga. Som exempel på välmåendesatsningar, kan nämnas ePassi-förmånen, som valfritt kan användas inom kultur, motion, massage eller fotvård. Under året var ePassi-förmånen 170 €/person. Som övrig förmån kan nämnas att



organisationen också valt att erbjuda personalen gratis kaffe och te.

Under året ordnades också tyky-verksamhet på enheterna. Avsikten med tyky-verksamheten är att stärka samhörigheten i arbetsgemenskapen. Personalen på enheterna planerade och ordnade sin egen tyky-verksamhet, bestående av till exempel fysiska eller kulturella aktiviteter. Deltagarna hade 4 h



och 20 € till sitt förfogande för verksamheten. att utvärdera och planera fortsatt tyky-verksamhet gjordes under slutet av året en förfrågan bland personalen. På basen av inkomna svar, kunde man konstatera att personalen på enheterna fortsättningsvis ville ha möjlighet att själva planera sin egen tyky-verksamhet, men att budgeten för ändamålet kunde utökas.

Inom organisationen erbjuds personalen även möjlighet till arbetshandledning. Efterfrågan på arbetshandledning har varit stor och antalet interna arbetshandledare kunde under året inte svara mot behovet. Detta resulterade i att också externa arbetshandledare anlätas.

Personalen har också möjlighet att ladda ner Break-pro pausgymnastikprogrammet på sin dator eller mobil. Den här möjligheten används i olika utsträckning beroende på verksamhetens art.

Personalen uppvaktas med en gåva vid 50-årsdagen och vid pensionering med gåva, blommor och kaffebjudning.

## Arbetarskyddet - med i mångt och mycket

Arbetarskyddets representanter har en roll som sakkunniga. Arbetsplatsbesök (ibland tillsammans med företagshälsovården eller RFV) utgör en stor del av arbetarskyddets arbete. Vid sidan om det normala arbetet, låg fokus under fjolåret på tre punkter i arbetarskyddets verksamhet; samarbetet inom välfärdsområdet, förebyggandet av olycksfall och kartläggningen av risker. Arbetarskyddet var även representerat i många av organisationens samarbetsgrupper och gav regelbundet utlåtande om olika planer och handlingsprogram som utarbetades för den nya organisationen. Under året genomfördes också åtgärder för att lösa inomhusluftsproblematiken.

Arbetarskyddsfullmäktiges arbetstidskoefficient harmoniserades och detta innebar att arbetstiden som kunde användas för arbetarskyddsärenden ökade. På grund av praktiska orsaker har varje arbetarskyddsfullmäktige ett eget geografiskt verksamhetsområde (norra, mellersta eller södra området).

På våren och på hösten öppnades kandidatnomineringar för att välja en arbetarskyddsfullmäktig för närchefer. Tyvärr ställde sig ingen till förfogande. Nuvarande arbetarskyddsfullmäktige ger således stöd och råd även till närchefer.

Arbetarskyddet satsade även på informationen till personalen och ordnade flera informationstillfällen och –evenemang kring olika teman.

Under året gjordes 2277 arbetarskyddsanmälningar (arbetsplatsolyckor, nära ögat händelser, hotsituationer) varav 1076 var sådana som rapporterades till försäkringsbolaget.

## Personalresursplanering – ett område som utvecklas

Då det gäller planering av personalresurser och arbetstidsuppföljning används idag elektroniska lösningar och mobila verktyg i stor utsträckning. Dessa möjliggör smidiga processer och underlättar handläggning av arbetstidsärenden för både personal och närchefer. De minskar även på pappersanvändning och miljöbelastning.

Under året slutfördes ett projekt där enheter med arbetstidsuppföljning i Titania gavs möjlighet att ta i bruk elektronisk handläggning (SA), som erbjuder personalen tillgång till sina arbetsskiftsförteckningar och närcheferna ett redskap för godkännande och arkivering av arbetslistor.

I en tid av begränsade personalresurser behöver man överväga hur mycket tid som avsetts på olika typer av arbetsuppgifter och hitta lösningar för att underlätta och försnabba arbetet med arbetsskiftsplanering. Som ett led i detta har verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering och optimering fått fotfäste. En av organisationens enheter har piloterat och inlett ibruktagning av optimering. Många enheter använder sig av verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering och antalet utökas allt jämt.

## Arbetstider som stöder personalens välmående

### Deltidsarbete

Det finns fortsättningsvis ett stort intresse bland personalen för att göra deltidarbete. Vid utgången av året arbetade 23 % av personalen i deltid. Vissa arbeten är inrättade deltidarbete, men den största gruppen deltidarbetare utgörs av personal som önskat ett deltidarrangemang. Samtidigt som deltidarrangemang är ett sätt att bibehålla personalen, föder det även ett behov av att rekrytera mera personal. Under året utarbetades riktlinjer för deltidarbete inom välfärdsområdet.

### Tydliga principer gällande arbetstider

I organisationen eftersträvar vi tydliga och gemensamma principer gällande arbetstider. Dessa främjar likabehandling av personal och ger en grund för tillämpning av arbetstidsarrangemang som stöder såväl verksamhet som personalens välmående i arbetet. Det gäller att hitta och jobba för modeller med hjälp av vilka personalen har möjlighet att förena arbete och fritid. Under året fastställdes bland annat



gemensamma lokala principer gällande flexibel arbetstid. Fastställda principer och direktiv, samt tydliga manualer stöder närcheferna i deras arbete då det gäller att leda verksamhet och personal.

### Ergonomiska arbetstider

I välfärdsområdet vill vi stöda personalens välmående i arbetet genom att se till att arbetstiderna så långt som möjligt uppfyller Arbetshälsoinstitutets rekommendationer för ergonomiska arbetstider. I Titania finns en skild modul för uppföljning av ergonomiska arbetstider. Under åren 2021-2024 deltar välfärdsområdet i projektet "SOTE-Työajat", där

data samlas in från Titania och analyseras på Arbetshälsoinstitutet. Projektresultaten används för att utveckla en arbetsskiftsplanering som skapar en grund för en välmående personal.

## Nyckeltal

Eftersom organisationen är ny är det inte möjligt att jämföra nyckeltalen med tidigare år.

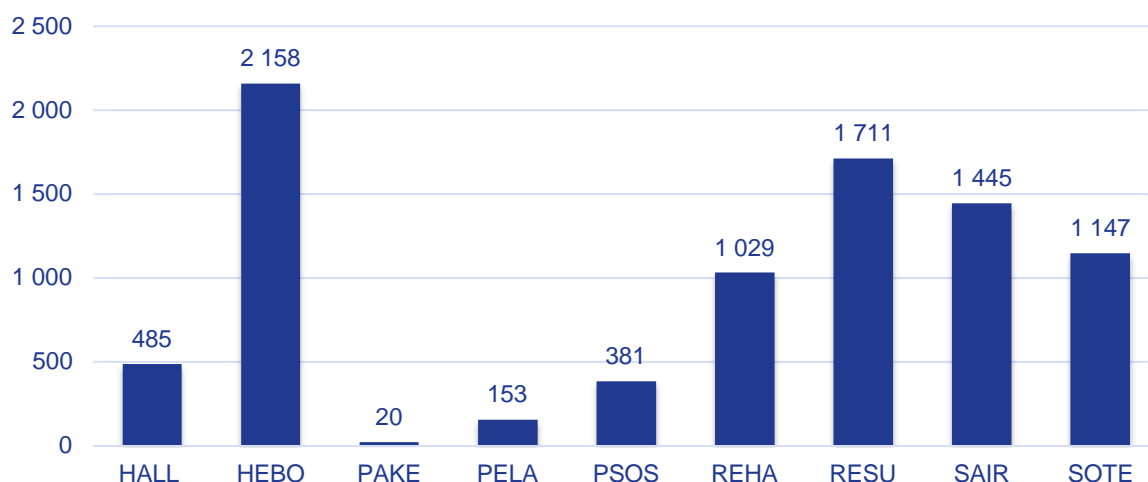
### Personalstatistik

Personalstatistiken för år 2023 visar att det totala antalet anställda vid utgången av året uppgick till 8 520. Av dessa var 6 744 (79%) anställda tillsvidare och 1 776 (21%) på viss tid. En andel om 15% av personalen var anställda i tjänsteförhållande och 85% i arbetsavtalsförhållande. Totala antalet årsverken uppgick till 7 198. Av de anställda hade sammanlagt 1 923 (23%) en deltidstjänst eller –befattning alternativt har en deltidstrånvaro (31.12.2023).

Under året påbörjades sammanlagt 571 ordinarie anställningsförhållanden. Totalt 454 ordinarie tjänste- eller arbetsförhållanden avslutades. Av dessa fick totalt 175 personer (38,5%) nytt arbete utanför välfärdsområdet och 121 personer (26,6%) avgick på grund av ålderspension.

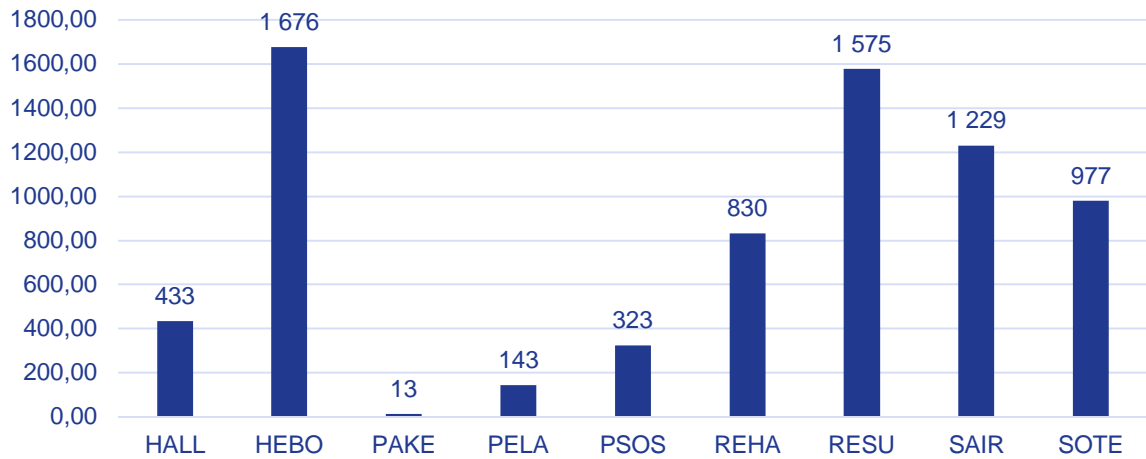
Totala lönekostnaden för hela organisationen uppgick till 430,6 miljoner euro.

### Alla anställda per verksamhetsområde

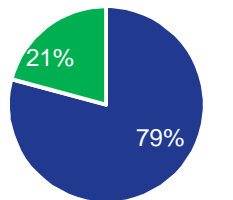


\*HALL Områdesförvaltning, HEBO Hem- och boendeservice, PAKE Klient- o patientsäkerhetscenter, PELA Räddningsverksamhet, PSOS Psykosocial service, REHA Rehabilitering, RESU Kund- och resurscenter, SAIR Sjukhusservice, SOTE Social- och hälsocentral.

## Årsverken

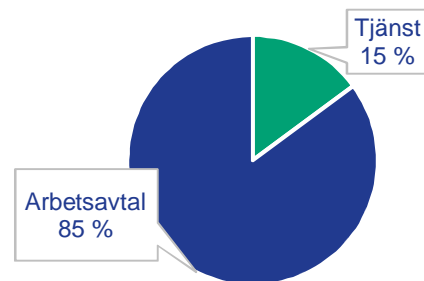


## Anställning, varaktighet

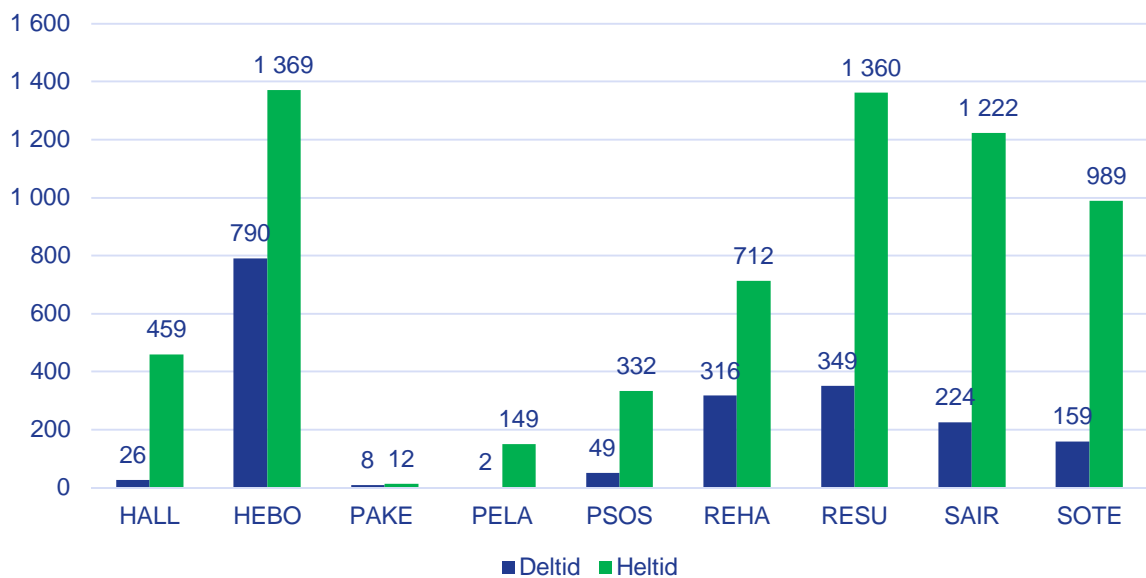


■ Tillsvidare ■ Viss tid

## Anställningsförhållande



## Hel-/deltidsarbete



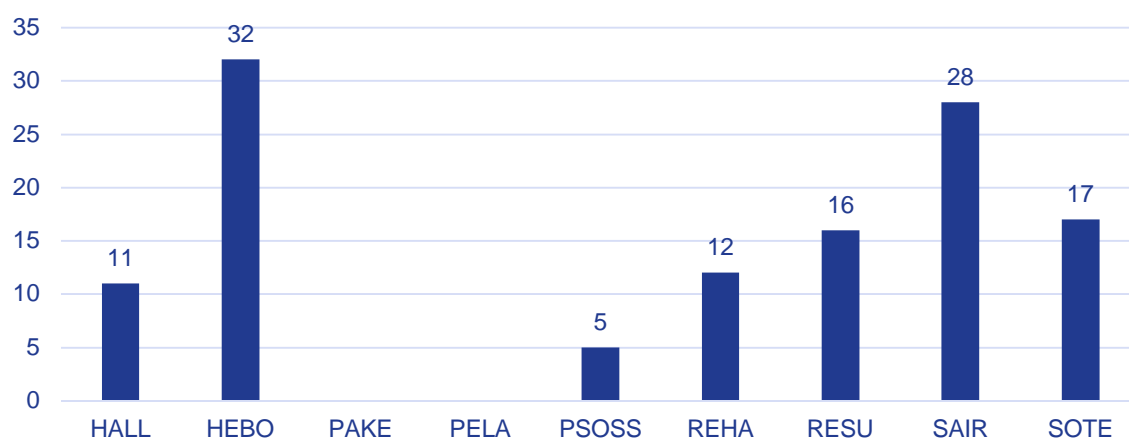
■ Deltid ■ Heltid

Nedan en tabell över personalomsättningen samt en bild på ålderspensionering enligt verksamhetsområde.

Personalomsättning i förhållande till ordinarie anställda

|                         | %   |
|-------------------------|-----|
| Påbörjade anställningar | 8,4 |
| Avslutade anställningar | 6,7 |

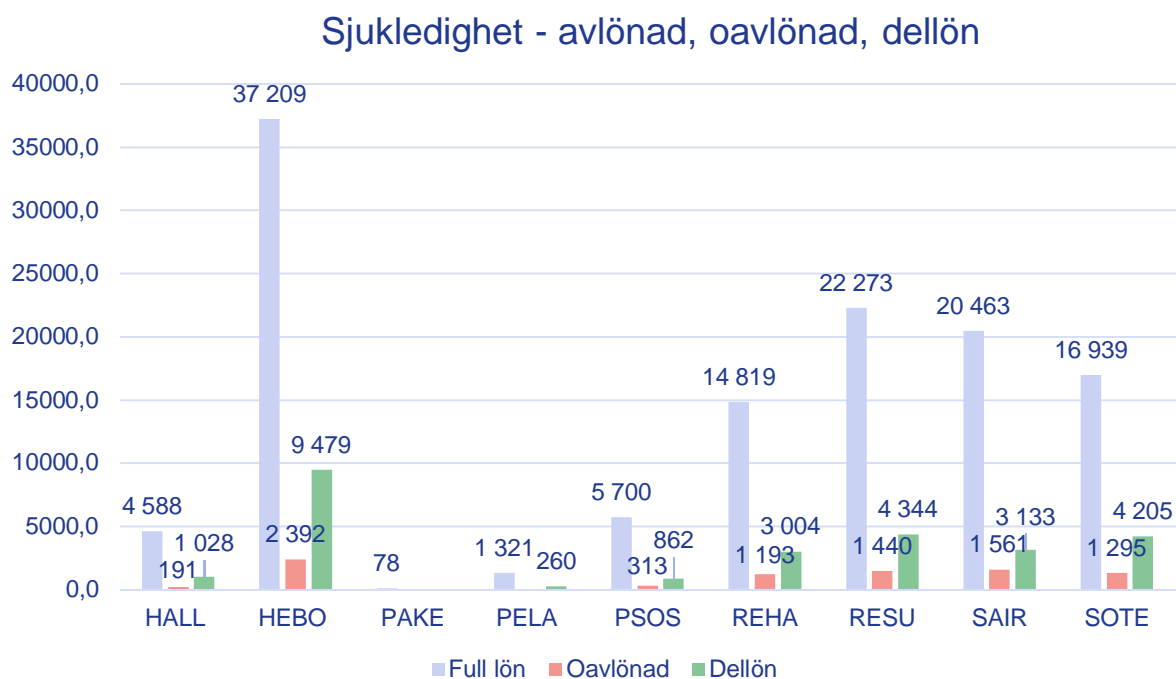
### Ålderspension



Totala antalet sjukfrånvarodagar (kalenderdagar) utgjorde 163 983. Nedan en sammanställning av totala antalet sjukfrånvarodagar samt i förhållande till anställningsdagar per verksamhetsområde. Arbetsolycksfallen förorsakade 3 129 sjukfrånvarodagar och fritidsolycksfallen 2 723 sjukfrånvarodagar. Det är 1,9 % respektive 1,7 % av totala antalet sjukfrånvarodagar.

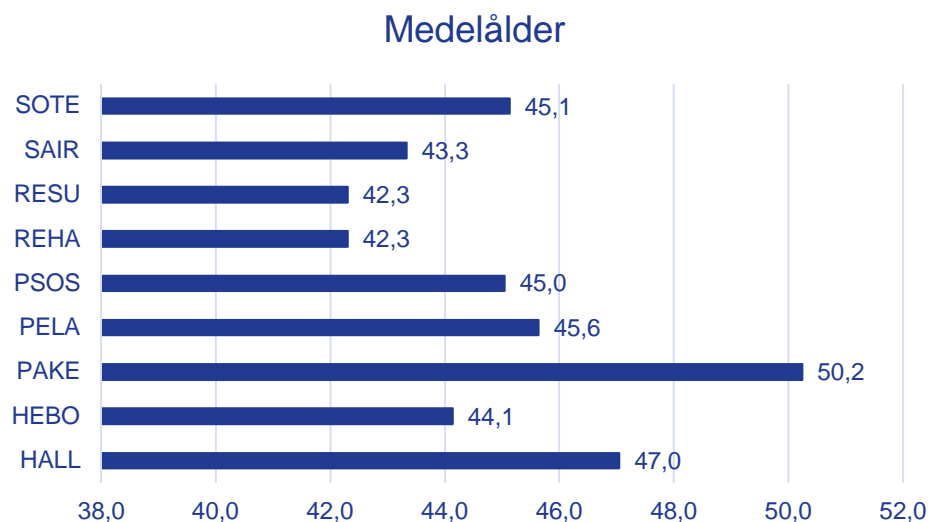
| Verksamhetsområde | Antal sjukfrånvarodagar<br>(utan olycksfall) | Sjukfrånvarodagar /<br>anställningsdagar % |
|-------------------|--|--|
| HALL              | 5 807  | 4,2%                                       |
| HEBO              | 49 098                                       | 7,9%                                       |
| PAKE              | 78   | 2,0%                                       |
| PELA              | 1 581  | 5,5%                                       |
| PSOS              | 6 877  | 6,4%                                       |
| REHA              | 19 016                                       | 6,0%                                       |
| RESU              | 28 042                                       | 4,7%                                       |
| SAIR              | 25 159                                       | 5,6%                                       |
| SOTE              | 22 473                                       | 6,2%                                       |
| Totalt            | 158 131                                      | 6,0%                                       |

Nedan ses en bild över sjukfrånvaro med lön, utan lön och med dellön.

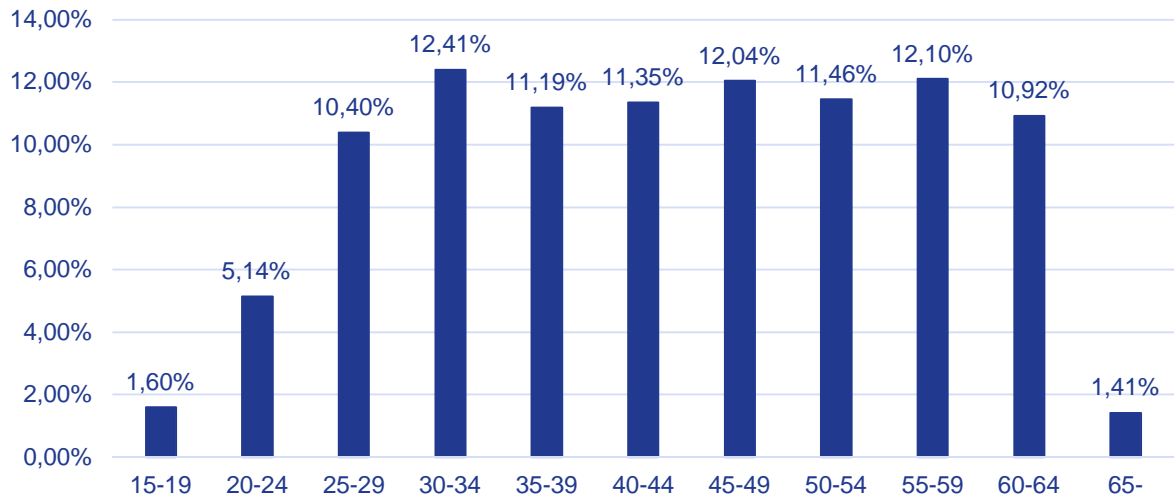


## Ålder, språk och kön

Medelåldern i hela organisationen var 43,8 år. Nedan bild över medelåldern per verksamhetsområde samt en fördelning enligt olika ålderskategorier.



## Åldersfördelning

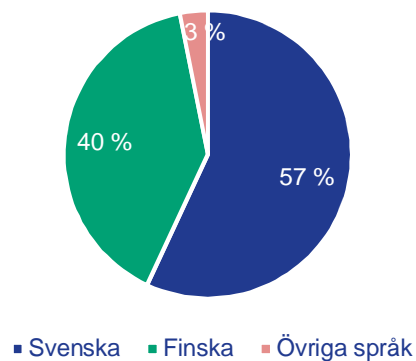


Nedan ses en tabell över könsfördelningen i organisationen.

| Verksamhetsområde | Kvinna       | Man          | Kvinna      | Man         |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| HALL              | 305          | 123          | 71 %        | 29 %        |
| HEBO              | 2 013        | 128          | 94 %        | 6 %         |
| PAKE              | 16           | 1            | 94 %        | 6 %         |
| PELA              | 5            | 145          | 3 %         | 97 %        |
| PSOS              | 287          | 76           | 79 %        | 21 %        |
| REHA              | 905          | 90           | 91 %        | 9 %         |
| RESU              | 1 471        | 278          | 84 %        | 16 %        |
| SAIR              | 1 262        | 192          | 87 %        | 13 %        |
| SOTE              | 1 080        | 60           | 95 %        | 5 %         |
| <b>Totalt</b>     | <b>7 337</b> | <b>1 093</b> | <b>87 %</b> | <b>13 %</b> |

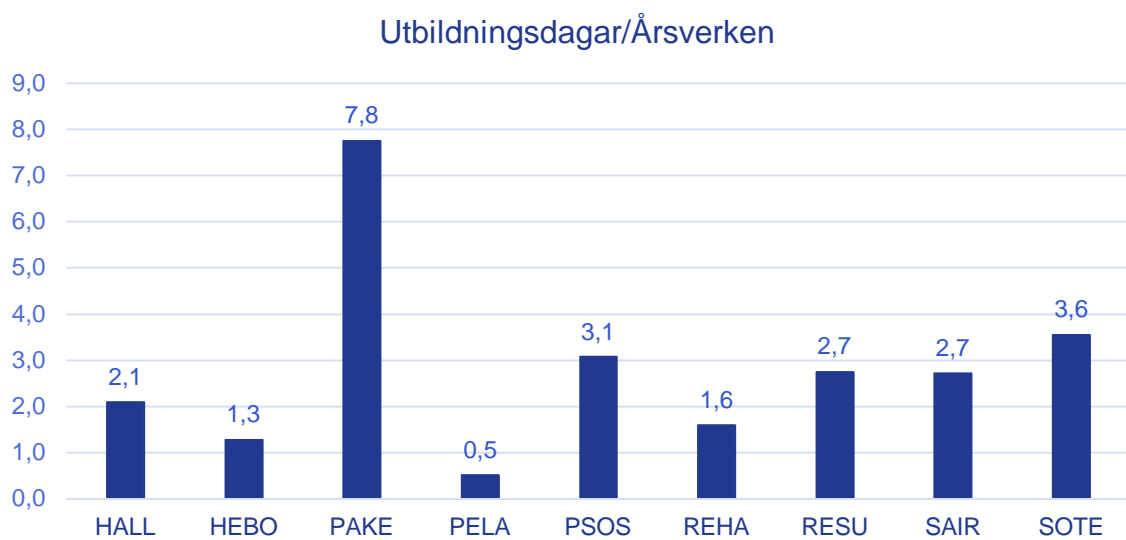
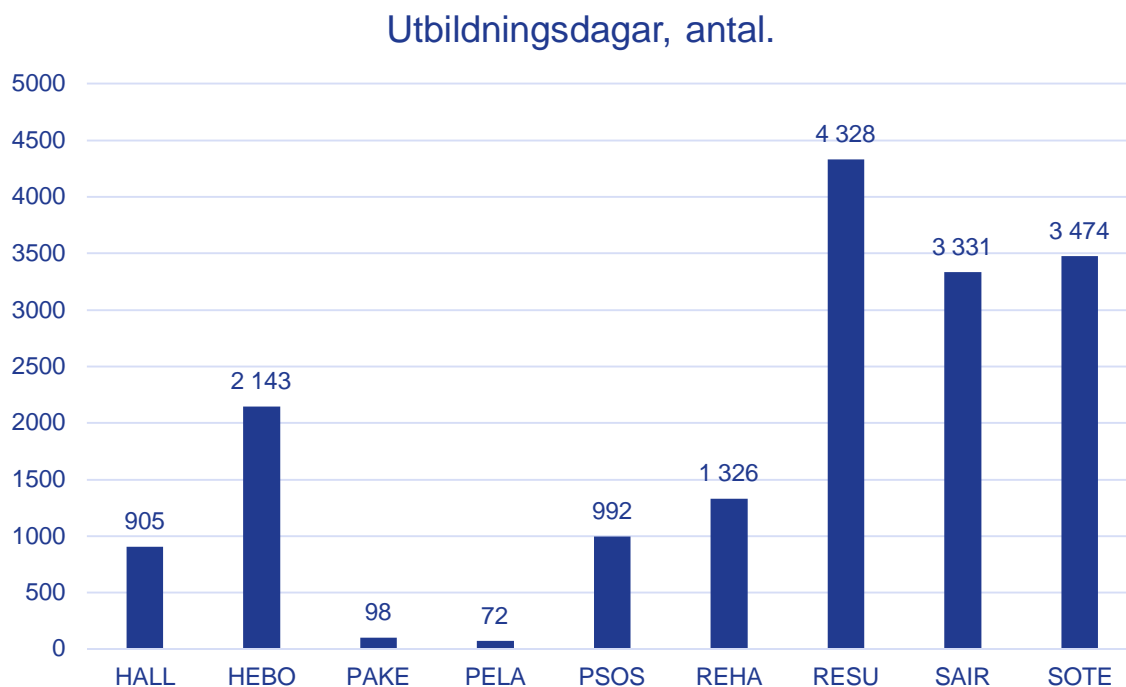
Majoriteten (57%) av de anställda hade svenska som modersmål, 40% hade finska som modersmål och 3% något annat språk. Bland de övriga modersmålen återfinns bl.a. ryska, estniska, engelska, vietnamesiska, bosniska, spanska, norska och somaliska.

## Modersmål



## Utbildning

Nedan antalet utbildningsdagar samt utbildningsdagar per årsverke enligt verksamhetsområde.

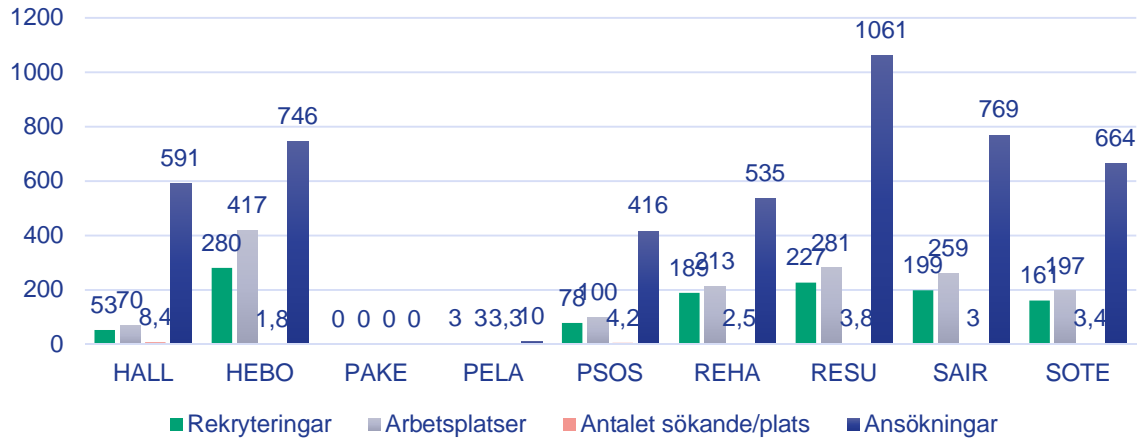


## Rekrytering

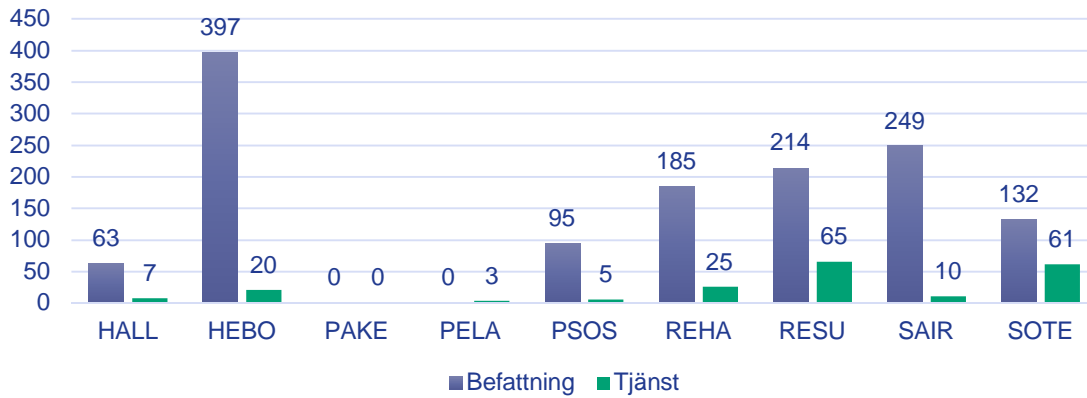
Det totala antalet lediganslagna arbetsplatser var 1 540, varav 87 % var befattningar och 13 % tjänster. 76 % av de lediganslagna platserna var tillsvidare och 24 % tidsbundna.



## Rekryteringar och antalet sökande



## Rekrytering, befattning/tjänst



## Rekrytering, tillsvidare/tidsbunden

