



Personalrapport 2024

HR-enheten



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Innehållsförteckning

Personalrapport 2024.....	1
Inledning	3
Organisationen utvecklas och förändras.....	3
Integrationen och harmoniseringen fortsätter	4
En kompetent och kunnig personal	4
Utveckling inom utbildningen	4
Tvåspråkighet	5
Rekrytering - utmaningar och nya möjligheter	6
Sotender - ett vardagsverktyg och en fördel i rekryteringen	6
Kontakten till utbildningsarrangörer och LIVE-evenemang	6
Personalens välmående och arbetsförmåga.....	7
Målkultur.....	7
Coaching för närchefer	8
Rekommendationsmätare	8
Företagshälsovården	8
Förmåner och satsningar på hälsa och välmående.....	9
Arbetarskyddet - med i mångt och mycket.....	9
Personalresursplanering och nya IT-tillämpningar	10
Ergonomiska arbetstider	11
Verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering	11
Titania och oregelbundna arbetstider.....	11
Räddningsverket tog i bruk Numeron.....	11
Nepton Flexim – ett nytt stämplingsprogram	12
Nyckeltal	12
Personalstatistik.....	12
Ålder, språk och kön	15
Arbetarskydd	17
Utbildning.....	18
Rekrytering	19

Inledning

År 2024 var ett betydelsefullt och händelserikt år för personalen i Österbottens välfärdsområde. Den här personalrapporten erbjuder en täckande översikt av personalens situation och utvecklingen i organisationen. Rapporten beskriver bland annat hur organisationen formats, integrerats och harmoniserats samt personalens kompetens, utbildning, tvåspråkighet, rekrytering, välbefinnande, arbetsförmåga, företagshälsovård och förmåner samt de satsningar som gjorts på hälsa och välbefinnande samt arbetarskyddet och planeringen av personalresurserna.



Vårt mål är att vi ska ha de bästa välfärdsanställda i Finland i jobb hos oss, och därför satsar vi ständigt på arbetshälsan, kompetensutvecklingen och på att förbättra personalupplevelsen. Den här rapporten fungerar som ett verktyg med vilket vi kan följa upp utvecklingen bland vår personal och fatta kunskapsbaserade beslut som bistår vår personalstrategi.

Rapporten erbjuder värdefull information om personalen och personalutvecklingen i

Österbottens välfärdsområde år 2024, och fungerar som ett viktigt verktyg för planeringen och utvecklingen av den framtida organisationen. Vi hoppas att rapporten ska ge organisationens alla medlemmar och intressentgrupper värdefull information.

Organisationen utvecklas och förändras

Verkställigheten av det framtids- och anpassningsprogram som upprättades år 2023 för åren 2023–2026 fortsatte.

Under verksamhetsåret förde man sammanlagt tre samarbetsförhandlingar. I samband med vårens samarbetsförhandlingar strävade man efter att uppnå en inbesparing på 8,2 miljoner euro genom att fokusera sig på öppna vakanser och på att inte rekrytera nya anställda i stället för dem som gick i pension. Dessutom omplacerades anställda i samband med verksamhetsförändringar, samtidigt som även arbetsuppgifter, yrkesbenämningar och ledningsstrukturen ändrades. I samband med samarbetsförhandlingarna kom man även överens om att satsa ca 4 miljoner på förebyggande arbete. Dessa satsningar måste dock senare halveras. De andra samarbetsförhandlingarna i ordningen berörde de äldres boendeservice och resulterade i stängningen av två serviceboendeenheter. De tredje samarbetsförhandlingarna berörde hela organisationen, men i synnerhet ledningen, förvaltningen och sakkunniga. Vid dessa förhandlingar strävade man efter att uppnå en inbesparing på ca 9 miljoner euro.

Vi ville även belöna anställda för deras starka engagemang och goda arbetsprestationer. De belöningskriterier som användes i samband med helhetsbedömningen var följande

- Ett gott arbetsresultat
- Bidragande till god arbetsgemenskap
- Uppvisande av ansvarstagande, hjälpsamhet

- Utfört utvecklingsarbete
- Aktivitet och särskild synlighet på organisationsnivå
- Belöning till team/enheter som gjort ett bra jobb t.ex. i en speciell situation

Dessutom fick anställda föreslå ett team eller en medarbetare som de tyckte att hade visat en riktig "Hej, hur kan jag hjälpa dig"? -attityd i sitt arbete. En summa på totalt 560 000 € reserverades för dessa belöningar.

Integrationen och harmoniseringen fortsätter

Den första fasen av ersättningen av det lönesystem som används i välfärdsområdena och som baserar sig på en bedömning av arbetets svårighetsgrad inleddes i februari 2024. All personal som omfattas av SH-avtalet placerades i enlighet med de nya bilagorna och den nya lönesättningsstrukturen i avtalet. Målet är att det nationella nivålönesystemet ska tas i bruk under år 2025.

Löneharmoniseringen fortsatte 1.6.2024 med stöd av justeringskvoterna i kollektivavtalen. I bruktagandet och utvecklingen av lönesystemet i läkaravtalet fortsatte. I juni 2024 ersattes de besöksarvodessystem och de åtgärdsarvoden som användes på en del primärvårdsenheter med en ny arvodesmodell som baserade sig på prestationer.

Utvecklandet av löneförvaltningen – som togs tillbaka i egen regi år 2023 – fortsatte alltså intensivt år 2024.

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, precis som året innan, i fokus under året.

Utveckling inom utbildningen

Den utbildningsplattform som vi anskaffade vid årsskiftet 2023–2024 togs i bruk på Laatuportti år 2024. Den första utbildningen som infördes på plattformen var det allmänna introduktionsprogrammet som är till för hela organisationen. I slutet av året infördes även obligatoriska utbildningar på utbildningsplattformen, såsom den allmänna delen av beredskapsplanen (en begränsad och en mer omfattande del) samt en utbildning i grundläggande informationssäkerhet. Även FinCC:s utbildning om



vårdokumentation finns på utbildningsplattformen. Den integration av Laatuportti och vårt HRM-program som krävs för att utbildningsanteckningarna ska överföras från utbildningsplattformen till utbildningskorten i HRM-programmet är ännu på hälft.

Den närchefsutbildningshelhet som testades år 2023 fick positiv feedback, varför många ville delta i utbildningshelheten år 2024. I och med den för höga efterfrågan var man tvungen att skapa en skild grupp av intresserade deltagare, vars behov avvek något från de andras behov; dvs. en grupp bestående av biträdande avdelningsskötare, ansvariga skötare och serviceansvariga. Ett beslut fattades om att de ska erbjudas en egen fristående, kompaktare utbildning. År 2024 deltog 120 av våra närchefer i den interna närchefsutbildningshelheten.

Många interna utbildningar arrangerades, och år 2024 inrymde utbildningskalendern 483 utbildnings- och tentamenstillfällen. I slutet av året var LifeCare-utbildningarna omfattande, såväl i fråga om arrangemangen som i fråga om utrymmesbokningarna.

Det totala antalet utbildningsdagar uppgick till 18 618 (2023: 16 670). Antalet utbildningsdagar per årsverke var 2,5 (2023: 2,3).

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 84 anställda i välfärdsområdets egen språkundervisning (2023: 107). Språkundervisningen skedde i huvudsak via Teams. Totalt ordnades 8 språkkurser (2023: 15), varav 5 stycken i svenska och 3 stycken i finska. På en av kurserna undervisades kursdeltagarna i både finska och svenska samtidigt.

Utvecklingsarbetet fortsatte under år 2024. Språkläraren deltog med en 20 % arbetsinsats i samarbetsprojektet (ÖVPH, Novia och TAMK) *Språkbetonad uppgiftsbana inom hälsovården och tvåspråkig tandempraktik i arbetslivet* under tiden 1.1 – 31.7.2024 och med 5 % arbetsinsats under tiden 1.8 – 31.12.2024. Språkläraren deltog också med 5 % arbetsinsats i samarbetsprojektet (ÖVPH och TAMK) *Innehållsproduktion till boken DIALOGIA – Akutvård på tre språk* under tiden 1.8 – 31.12.2024. Båda projekten finansieras med utomstående finansiering från Svenska kulturfonden.

Interna språktest ordnades för anställda inom somatiken, psykiatri, socialvården, tekniska sektorn, ekonomin och förvaltningen. Interna språktest ordnades i huvudsak i Vasa, tre språktestdagar ordnades i Jakobstad och tre i Närpes.

Antalet prestationer i samband med interna språktest uppgick till totalt 169 stycken (2023: 167).

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. Rekryteringen under år 2024 påverkades ändå mycket av de samarbetsförhandlingar som fördes.

Sotender - ett vardagsverktyg och en fördel i rekryteringen

Mobilappen Sotender är ett arbetsredskap som närcheferna på vikarieförmedlingsenheten numera använder dagligen. För tillfället har över 5 000 arbetstagare registrerat sig som användare i appen. Av dessa är det cirka 1 000 som aktivt gör inlägg på välfärdsområdets olika enheter. Appen används i hela välfärdsområdet.

Efter att appen togs i bruk har den tid som närcheferna använder för att söka vikarier minskat med 60 procent. Tidigare kunde upp till en fjärdedel av närchefernas arbetstid gå åt till att skaffa vikarier, numera handlar det om mindre än en timme varje dag. Det har också blivit lättare att utvärdera och följa upp kostnaderna i och med den centraliserade vikarieförmedlingen.

*”Jag skulle inte längre vilja vara utan”
Avdelningsskötare*

Arbetspassen har så pass bra åtgång i applikationen att anlitandet av hyrd vård- och omsorgspersonal har minskat med 98 procent när man jämför oktober år 2024 med samma månad år 2022.



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.

Vi deltog i flera nationella tillfällen med inriktning på läkare, tandläkare, socialvårdens sakkunniga, vårdpersonal, psykologer och terapeuter. Dessutom deltog vi i tre rekryteringstillfällen i Umeå. 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

Välfärdsområdets målsättning är att ha de bästa välfärdsanställda i Finland. Som ett led i detta satsar vi på personalens välmående i arbetet, tillräckliga personalresurser, ett gott ledarskap och smidiga processer. Ett av våra grundläggande värden är att arbeta från människa till människa, vilket genomsyrar verksamheten på alla nivåer. I strategiprogrammet för åren 2023-2026 betonas vikten av goda arbetsförhållanden, utvecklandet av samhörighet och betydelsen av en välmående personal.

Då det gäller personalens välmående i arbetet är närcheferna i en nyckelposition. Därför anser vi det viktigt att kunna erbjuda dem stöd i sina uppgifter. Under året ordnades en utbildningsserie, där vi tillsammans gick igenom våra handlingsprogram: Hur bemöter vi varandra? – Vi är varandras arbetsmiljö, Ledning av personalens arbetsförmåga, Plan för jämställdhet och likabehandling i personalfrågor och Rusmedelsfri arbetsplats.

Välfärdsområdet har under åren 2023-2024 deltagit i Kevas utvecklingsprojekt *Hållbart arbetsliv*, vars syfte varit att utveckla samarbetet med företagshälsovårdsproducenterna. I projektet har flera välfärdsområden och andra organisationer samt representanter för företagshälsovården deltagit, vilket bidragit till att reflektioner och kunskaper kunnat bollas och delas på bred front. Sedan projektstarten har antalet regelbundna möten med företagshälsovården utökats och fokus varit inställt på att hitta gemensamma lösningar för ett bättre samarbete.

Målkultur

Under året utarbetades principer för hurdan målkultur välfärdsområdet ska ha. Som ett led i detta arbete skapades en målkulturkan, som innehåller en beskrivning av hur vi skapar en arbetsplats och organisationskultur som stöder våra mål och hur vi ska agera och arbeta tillsammans utifrån vår vision och våra värdegrunder. Avsikten är att kartan ska styra vår organisationskultur och utgöra en del av vårt introduktionsprogram. Kartan ska också underlätta för enheterna och arbetsgemenskapen att fundera på sina styrkor och eventuella utvecklingsområden då det gäller att skapa en god arbetsatmosfär och arbetsmiljö för alla anställda.



Ett ämnesområde inom målkulturen är ritualer. En årligt återkommande ritual är Toppendagen, som går av stapeln i början av november för att fira våra gemensamma insatser i välfärdsområdet på valfritt sätt. Det handlar om att till exempel sammankomma utan prestationskrav en stund till en kaffepaus eller brunch i sin egen arbetsgemenskap.

Coaching för närchefer

Ett skräddarsytt, tvåspråkigt coachingprogram för välfärdsområdets närchefer utarbetades och genomfördes under senare delen av året i samarbete med Vasa universitet. Närcheferna erbjöds möjlighet att delta i en unik och individuell ledarskapssatsning, vars målsättning var att ge dem själva möjlighet att utvecklas som ledare samt redskap för att utveckla och leda personalens välmående på enheterna. Avsikten var att hjälpa närcheferna att förstå förändringsprocesser och deras betydelse för ledarskapet, att motivera och engagera medarbetare samt att bygga en positiv arbetsgemenskap. Ett syfte var också att ge närcheferna kunskap om hur man ska förbereda sig för svåra samtal samt verktyg för att kunna reflektera över och utveckla det egna välbefinnandet i arbetet.

Utbildningen bestod av följande delar: Teams-tillfälle, föreläsningsdag, EASI-analys och personlig genomgång av analysresultatet tillsammans med en coach. Målet med analysen var att uppmärksamma närcheferna på egna styrkor och fallgropar i chefsarbetet samt att identifiera utvecklingsområden ur ett ledarskapsperspektiv.

I utbildningen deltog sammanlagt 160 närchefer. Coachingen fick mycket positiv respons.

Rekommendationsmätare

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. Från och med välfärdsområdets start till slutet av 2024 har NPS-värdet förbättrats från -9 till +12, samtidigt som svarsprocenten stigit från 42 % till 45 %. Resultatet varierar mellan verksamhets- och resultatområden samt mellan enheter. Sammantaget upplever personal som angett orsak, att de största utmaningarna gäller ledarskap, personalresurser samt ärenden i anslutning till arbetsuppgifter och arbetsmängd.

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. Under året hölls regelbundet möten med alla serviceproducenter för att gå igenom gemensamma riktlinjer vad gäller tjänster som erbjuds.

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 under det gångna året var 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 företagshälsovårdstjänster uppgick under år 2024 till 5,9 miljoner euro (2023: 4,9 miljoner euro).

Förmåner och satsningar på hälsa och välmående

Som ett led i välfärdsområdets strategiska målsättning att ha de bästa välfärdsanställda i Finland, är satsningarna på personalens hälsa och välmående mycket viktiga. Som exempel på välmåendesatsningar, kan nämnas ePassi-förmånen, som valfritt kan användas på tjänster som rör kultur, motion och välmående. Under året var ePassi-förmånen 170 euro/person. Kostnaden för ePassi-förmånen utgjorde under året 1,1 miljon euro. Från och med juli månad fick personalen tillgång till en ny typ av personalförmån, då cykelförmånen



togs i bruk. Cykelförmånen togs emot positivt och vid utgången av året hade sammanlagt 325 arbetstagare ingått avtal om anskaffning av cykel.

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. Under slutet av år 2023 utfördes en förfrågan bland personalen angående tyky-verksamheten. Bland inkomna svar fanns önskemål om att tykybudgeten kunde utökas. Ledningen tillmötesgick personalens önskemål och ökade budgeten från 20 euro (2023) till 40 euro/person. Arbetstid som kunde avsättas på tyky-verksamhet var 4 timmar/arbetstagare.

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

Förutom ovannämnda förmåner erbjuds anställda även gratis kaffe och te samt möjlighet att använda pausgymnastikprogrammet Break Pro. Personal som fyller 50 år eller går i pension, uppvaktas med arbetsgivarens gåva.

Arbetarskyddet - med i mångt och mycket

Arbetarskyddsrepresentanternas roll är att fungera som sakkunniga. De gav personalen handledning/rådgivning och stöd i fråga om exempelvis varierande interaktionsutmaningar,

tidigt stöd, arbetsolycksfall samt inomhusluftsrelaterade frågor. Arbetarskyddet deltog även i främjandet av frågor som hänförde sig till personalens arbetsförmåga men också i nätverksdiskussionerna med företagshälsovården.

En stor del av arbetarskyddets arbete bestod av arbetsplatsutredningar som genomfördes tillsammans med företagshälsovårdsproducenter men även med regionförvaltningsverkets inspektörer. Under året genomfördes 159 stycken arbetsplatskartläggningar (2023: 97). Regionförvaltningsverket genomförde sammanlagt 27 inspektionsbesök på välfärdsområdets enheter år 2024.

År 2024 fäste arbetarskyddet särskild uppmärksamhet vid utvecklandet av samarbetet, förebyggandet av olyckor och medverkandet i riskbedömningar som genomfördes på enheter. Inom ramen för samarbetet arrangerade arbetarskyddet föreläsningar för närchefer om deras ansvar i arbetarskyddsfrågor. Med dessa föreläsningar nådde man ut till ca 300 närchefer (av ca 420 närchefer).

Arbetarskyddet var även representerat i många av organisationens samarbetsgrupper samt gav regelbundet utlåtanden om utarbetade och uppdaterade planer och handlingsprogram. Arbetarskyddet var även aktivt representerat i den verksamhet som bedrivs i arbetsgruppen för inomhusluft. En del av de fastigheter som välfärdsområdet använder sig av är till åldern gamla eller har inomhusluftsrelaterade problem. Under verksamhetsåret arbetade arbetsgruppen för inomhusluft aktivt för att hitta lösningar på inomhusluftsrelaterade problem.

Varje arbetarskyddsfullmäktige ansvarade för ett eget geografiskt verksamhetsområde: norra, mellersta och södra området. På våren försökte man genom fyllnadsval få en egen arbetarskyddsfullmäktig för närcheferna, men tyvärr fick man ingen kandidat att ställa upp i valet, och därmed fortsatte arbetet enligt den tidigare överenskomna praxisen, där arbetarskyddsfullmäktige vid behov även stöder och hjälper närchefer.

Arbetarskyddet fortsatte sitt traditionellt aktiva samarbete med Trafikskyddet. Evenemang ordnades på tre orter, nämligen i Jakobstad, Vasa och Närpes. På våren var *temat Håll dig på benen* och på hösten *Syns i mörkret*.

År 2024 gjordes 2 720 arbetarskyddsanmälningar, varav 919 var "nära ögat händelser/hotsituationer" (33,8 %), 1 285 var "olyckor på arbetsplatsen/våldsamma incidenter" (47,2 %), 1 var en misstanke om yrkessjukdom (0 %) och 515 var "andra säkerhetsobservationer/utvecklingsförslag" (18,9 %). I 225 av dessa olyckor (8,3 %) måste den drabbade söka sjukvård. Hot eller våld (41,8 %) samt halkningar, fall och snubblande (10,6 %) utgjorde de vanligaste typerna av fara.

År 2024 hölls 280 st. nätverksmöten för att stödja arbetstagarens arbetsförmåga (2023: 234).

Personalresursplanering och nya IT-tillämpningar

I en tid av begränsade personalresurser finns en strävan att hitta smidiga lösningar för att förenkla och försnabba arbetet med allt från personalresursplanering och arbetsskiftsplanering till arbetstidsuppföljning. Inom organisationen används i stor

utsträckning elektroniska lösningar och mobila verktyg för att möjliggöra smidiga processer samt förenkla och underlätta handläggningen av arbetstidsärenden.

Ergonomiska arbetstider

I dag forskar man mycket i hur ergonomi i arbetstider korrelerar med personalens välmående i arbetet. Under åren 2021-2024 har vi deltagit i projektet SOTE-Työajat, som leds av Arbetshälsoinstitutet. Under projektets gång har Arbetshälsoinstitutet samlat in och analyserat data ur Titania och dess modul för ergonomiska arbetstider. Projektresultatet ligger till grund för utveckling av en arbetsskiftsplanering som gagnar personalens välmående i arbetet på kortare och längre sikt.

Verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering

För att underlätta och försnabba arbetsskiftsplaneringsarbetet har verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering och optimering fått ett allt större fotfäste i organisationen. Under året tog flera nya enheter i bruk verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering, medan ett flertal enheter också inledde ibruktagningen av optimering. I välfärdsområdet används verksamhetsbaserad arbetsskiftsplanering på sammanlagt tjugotre enheter, medan åtta enheter har gått in för optimering.

Titania och oregelbundna arbetstider

Majoriteten av organisationens personal arbetar oregelbundet och arbetstagarnas arbetsskiftsplanering och arbetstidsuppföljning sker i Titania. Under året slutfördes ett projekt där man förde över deltidsarbetsares arbetsskiftsplanering och arbetstidsuppföljning till Titania, eftersom Titania är det program som lämpar sig bäst för planering och uppföljning av arbetstider för personal med oregelbunden arbetstid.

Räddningsverket tog i bruk Numeron

Under 2024 överförde Österbottens välfärdsområde, liksom många andra välfärdsområden i Finland, räddningsverkets arbetstidsuppföljning och utbetalning av arbetstidsersättningar till Numeron. Med hjälp av den nya IT-tillämpningen har man kunnat skapa en gemensam och smidig plattform för räddningsverkets brandstationer att planera och följa upp sina personalresurser då det gäller såväl ordinarie personal som frivilliga anställda inom brandkåren och arbetstagare i bisyssla.

Nepton Flexim – ett nytt stämplingsprogram

Under året planerades och påbörjades övergången till ett nytt stämplingssystem för en del av organisationens personal i syfte att möjliggöra mobila lösningar samt smidig och lättillgänglig arbetstidsuppföljning. Ibruktagningen av ett modernt stämplingssystem förenklar arbetstagarnas personliga arbetstidsuppföljning samtidigt som närchefer får möjlighet att själva korrigera och följa upp personalens arbetstider.

Nyckeltal

I denna personalrapport är det möjligt att för första gången jämföra organisationens nyckeltal med tidigare år. Statistiken är tagen per den 31.12.2024 om inget annat nämns.

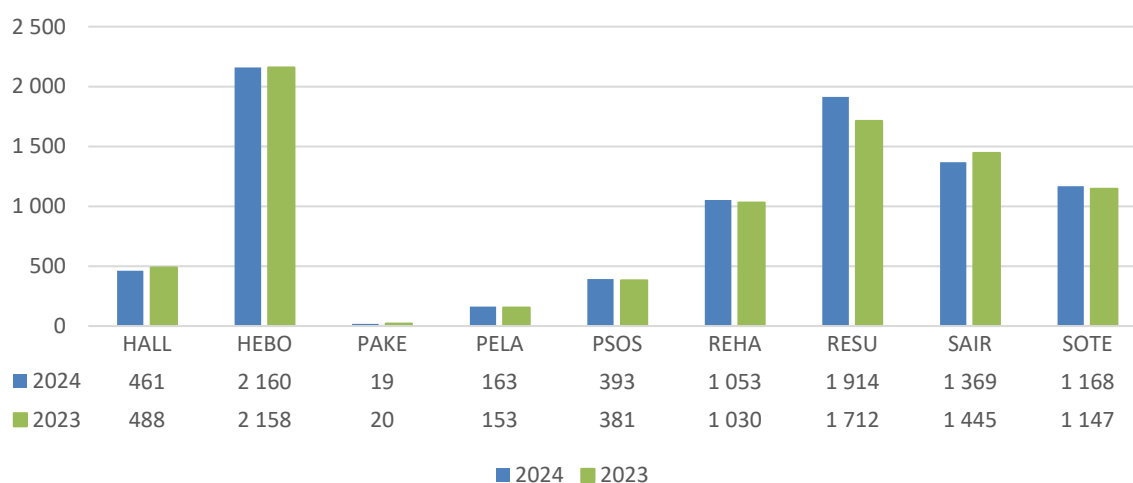
Personalstatistik

Personalstatistiken för år 2024 visar att det totala antalet anställda vid utgången av året uppgick till 8 691 (2023: 8 520). Av dessa var 6 707 eller 77 % (2023: 6 744, 79 %) anställda tillsvidare och 1 984 eller 23 % (2023: 1 776, 21 %) på viss tid. En andel om 14 % (2023: 15 %) av personalen var anställda i tjänsteförhållande och 86 % (2023: 85 %) i arbetsavtalsförhållande. Totala antalet årsverken uppgick till 7 330 (2023: 7 198). Av de anställda hade sammanlagt 2 024 eller 23 % (2023: 1 923, 23 %) en deltidstjänst eller –befattning alternativt en deltidsfrånvaro.

Under året påbörjades sammanlagt 392 (2023: 571) ordinarie anställningsförhållanden. Totalt 431 (2023: 454) ordinarie tjänste- eller arbetsförhållanden avslutades. Av dessa fick totalt 118 personer eller 27,4 %, (2023: 175, 38,5 %) nytt arbete utanför välfärdsområdet och 138 personer eller 32 %, (2023: 121, 26,6 %) avgick på grund av ålderspension.

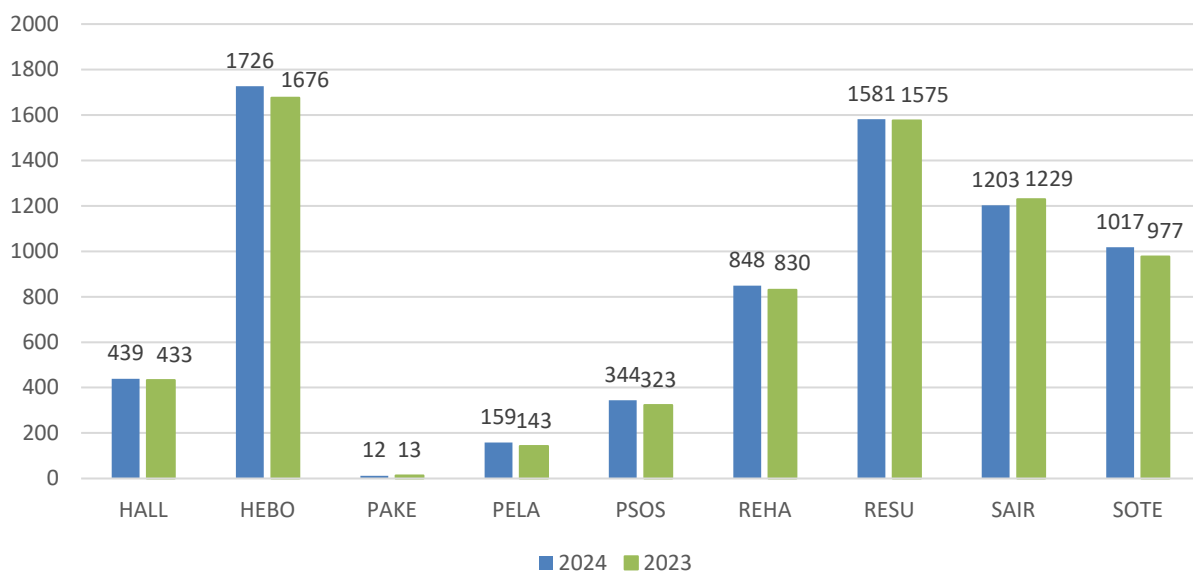
Totala lönekostnaden för hela organisationen uppgick till 438,9 miljoner euro.

Antal anställda per verksamhetsområde åren 2023 och 2024

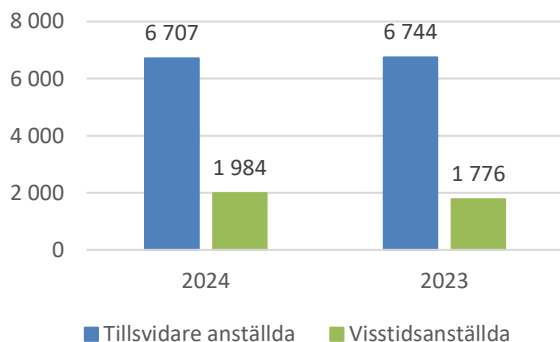


*HALL Områdesförvaltning, HEBO Hem- och boendeservice, PAKE Klient- o patientsäkerhetscenter, PELA Räddningsverksamhet, PSOS Psykosocial service, REHA Rehabilitering, RESU Kund- och resurscenter, SAIR Sjukhuservice, SOTE Social- och hälsocentral.

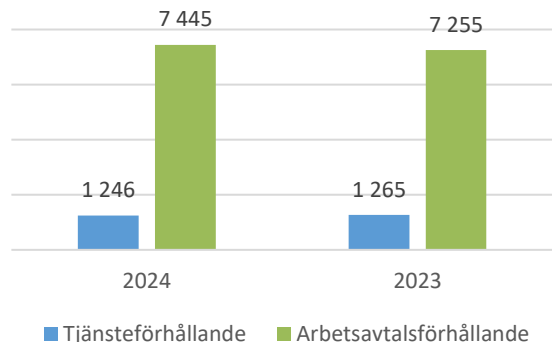
Årsverken



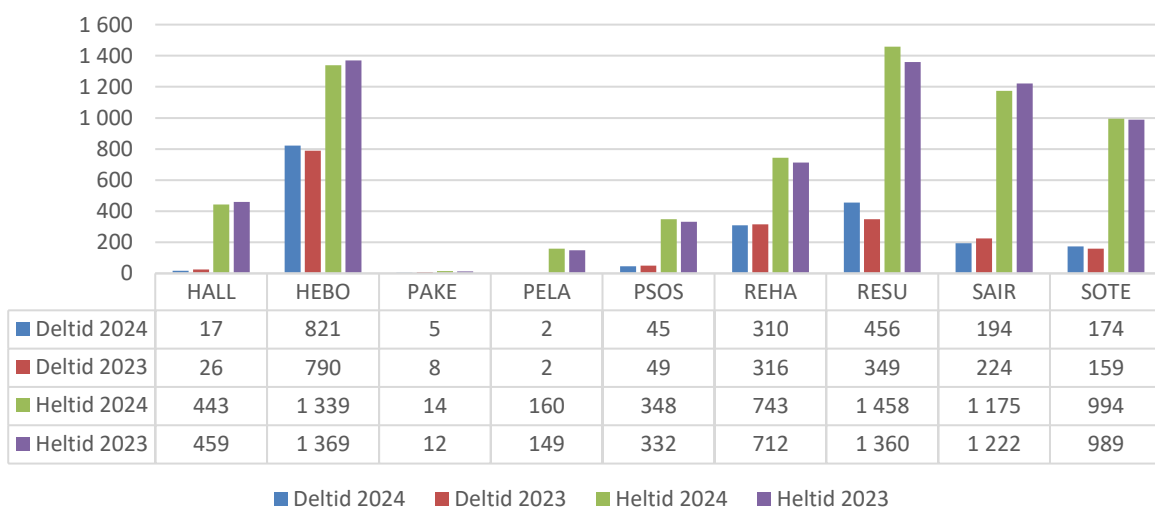
Anställning, varaktighet



Anställningsförhållande



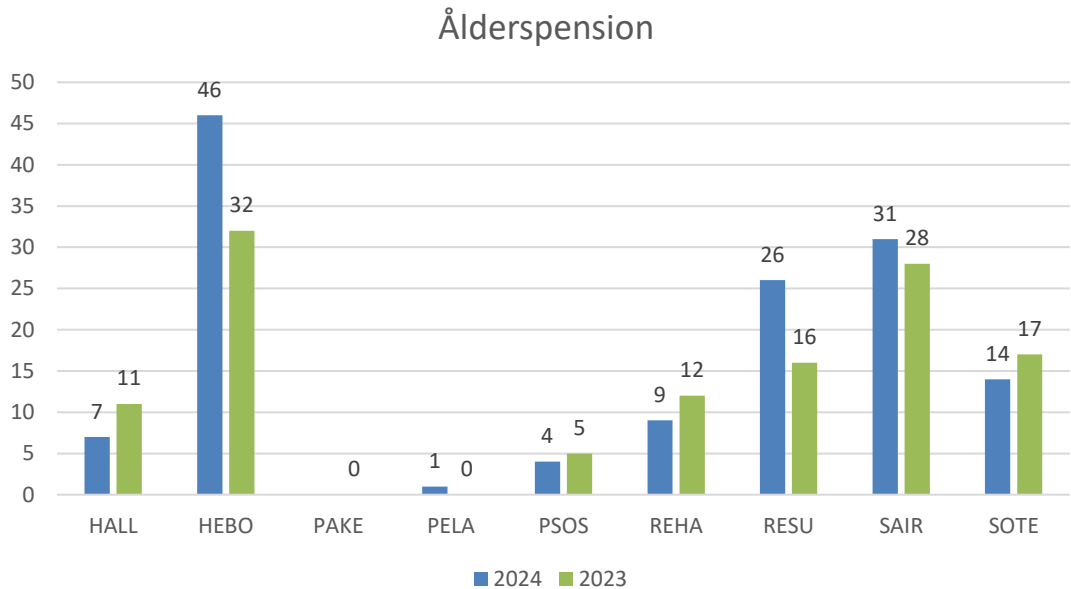
Arbets tid (heltid/deltid)



Nedan en tabell över personalomsättningen samt en bild på ålderspensionering enligt verksamhetsområde. Omsättningen sjönk märkbart i jämförelse med föregående år.

Personalomsättning i förhållande till ordinarie anställda

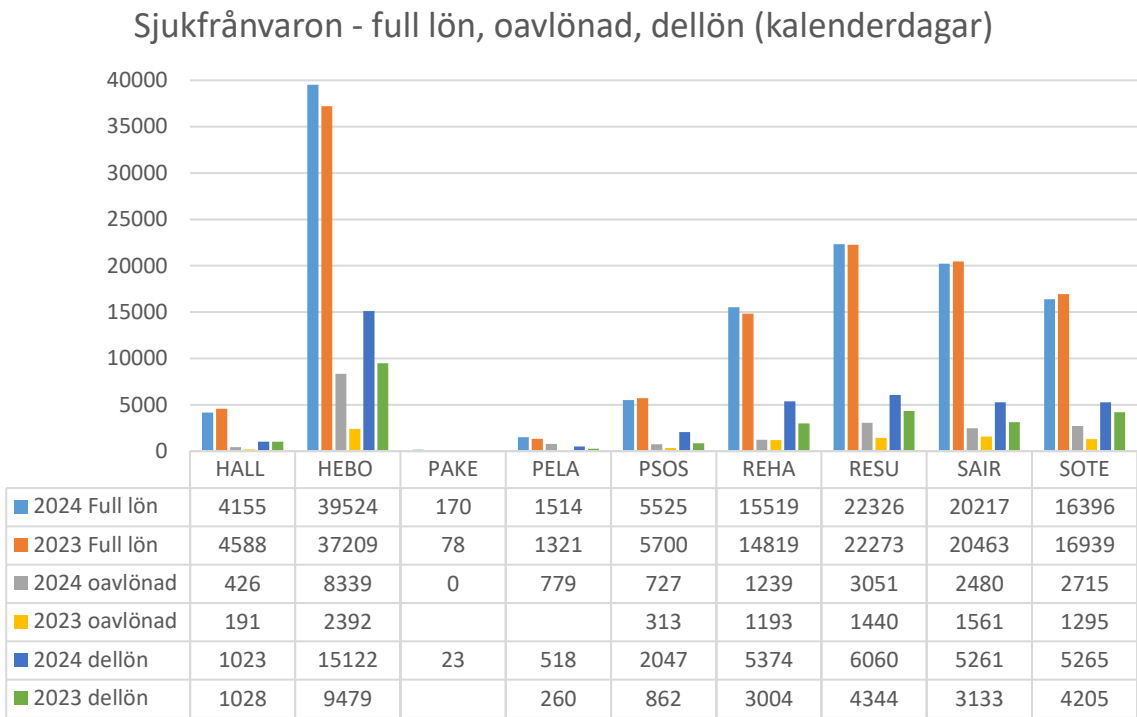
	2024	2023
Påbörjade anställningar	4,5 %	8,4 %
Avslutade anställningar	5,0 %	6,7 %



Totala antalet sjukfrånvarodagar (kalenderdagar) utgjorde 161 061 (2023: 163 983). Nedan en sammanställning av totala antalet sjukfrånvarodagar samt i förhållande till anställningsdagar per verksamhetsområde. Arbetsolycksfallen förorsakade 3 086 (2023: 3 129) sjukfrånvarodagar och fritidsolycksfallen 4 318 (2023: 2 723) sjukfrånvarodagar. Det är 1,9 % (2023: 1,9 %) respektive 2,7 % (2023: 1,7 %) av totala antalet sjukfrånvarodagar.

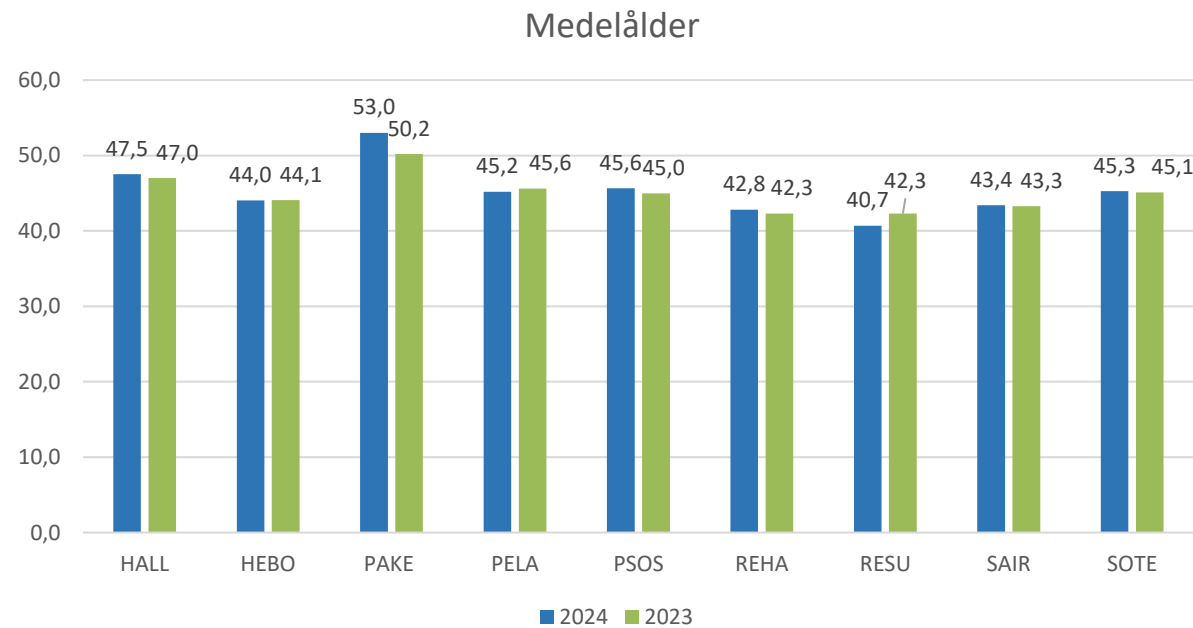
	2024		2023	
Verksamhetsområde	Antal sjukfrånvarodagar (utan olycksfall)	Sjukfrånvarodagar / anställningsdagar %	Antal sjukfrånvarodagar (utan olycksfall)	Sjukfrånvarodagar / anställningsdagar %
HALL	4 647	3,3 %	5 807	4,2 %
HEBO	51 545	7,9 %	49 098	7,9 %
PAKE	170	3,6 %	78	2,0 %
PELA	1 719	4,6 %	1 581	5,5 %
PSOS	6 934	5,7 %	6 877	6,4 %
REHA	18 724	5,8 %	19 016	6,0 %
RESU	25 947	4,5 %	28 042	4,7 %
SAIR	23 982	5,3 %	25 159	5,6 %
SOTE	20 213	5,5 %	22 473	6,2 %
Totalt	153 881	5,7 %	158 131	6,0 %

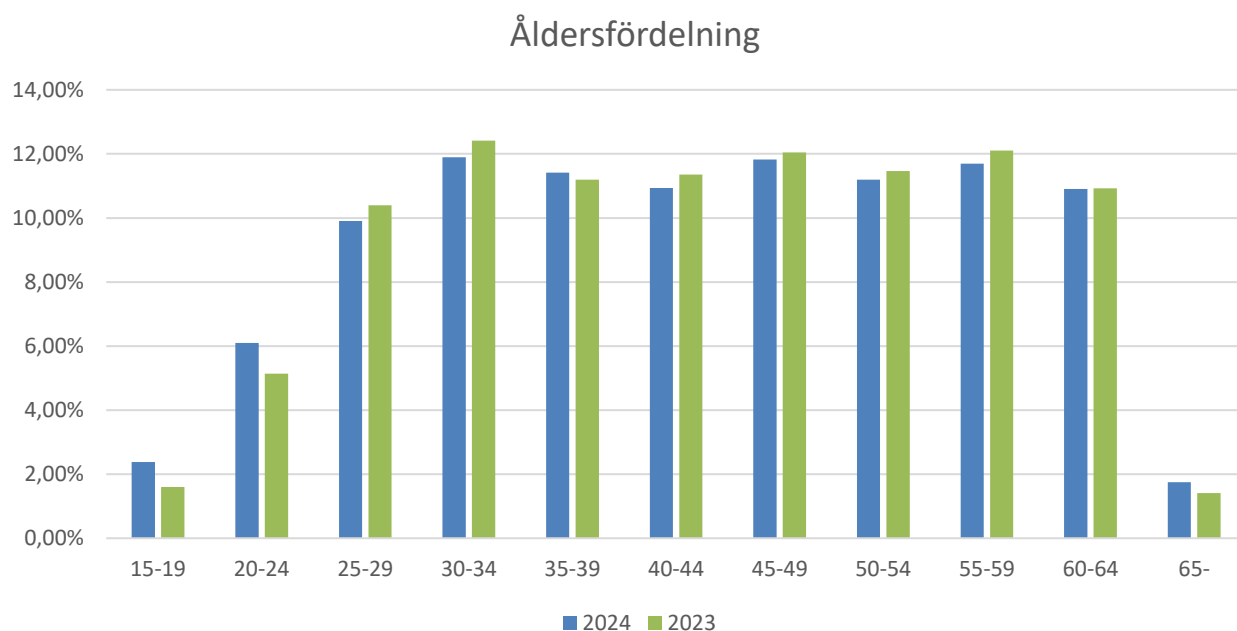
Nedan ses en bild över sjukfrånvaro med full lön, utan lön och med dellön.



Ålder, språk och kön

Medelåldern i hela organisationen var 43,5 år (2023: 43,8). Nedan en bild över medelåldern per verksamhetsområde samt en fördelning enligt olika ålderskategorier.





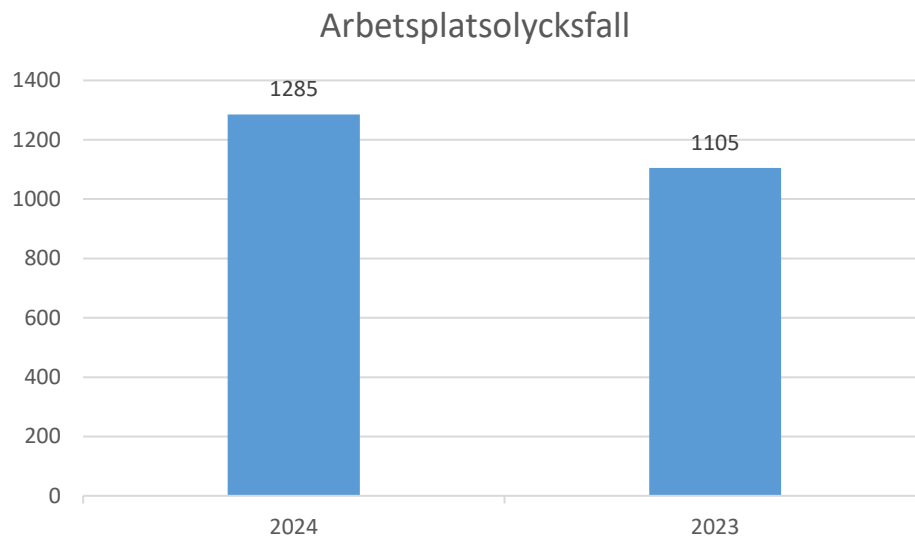
Majoriteten (58 %) av de anställda hade svenska som modersmål (2023: 57 %), 39 % (2023: 40 %) hade finska som modersmål och 3 % något annat språk. Bland de övriga modersmålen återfinns bl.a. vietnamesiska, ryska, estniska, bosniska, spanska, engelska och thai.

Nedan ses en tabell över könsfördelningen i organisationen. Det har inte skett några märkbara förändringar mellan åren 2023 och 2024.

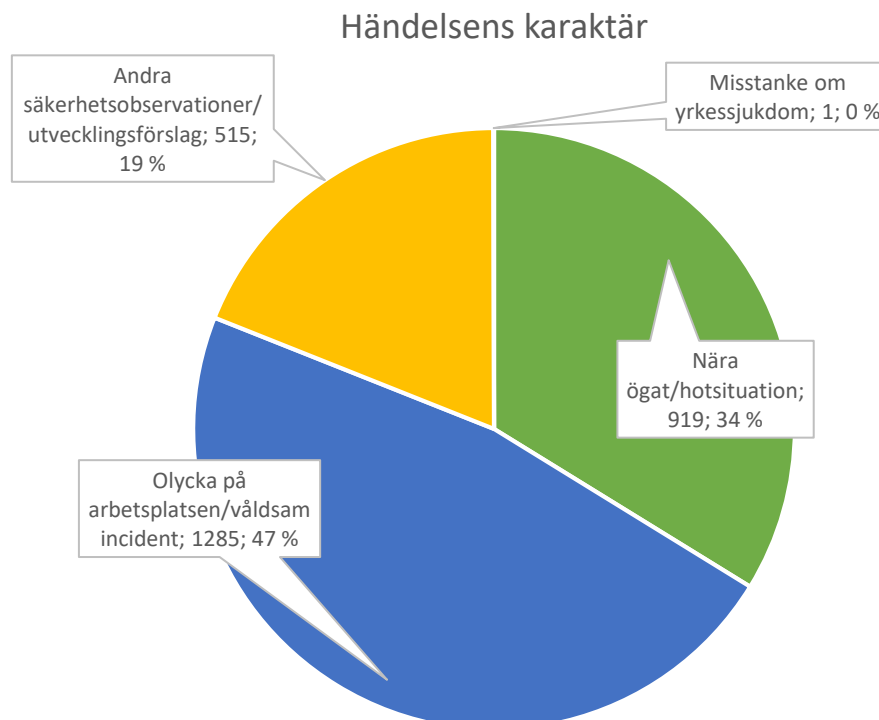
	2024		2023	
Verksamhetsområde	Kvinna	Man	Kvinna	Man
HALL	330 (73 %)	122 (27 %)	305 (71 %)	123 (29 %)
HEBO	2 018 (93 %)	146 (7 %)	2 013 (94 %)	128 (6 %)
PAKE	16 (94 %)	1 (6 %)	16 (94 %)	1 (6 %)
PELA	9 (6 %)	153 (94 %)	5 (3 %)	145 (97 %)
PSOS	305 (80 %)	75 (20 %)	287 (79 %)	76 (21 %)
REHA	932 (91 %)	92 (9 %)	905 (91 %)	90 (9 %)
RESU	1 445 (84 %)	278 (16 %)	1 471 (84 %)	278 (16 %)
SAIR	1 225 (86 %)	200 (14 %)	1 262 (87 %)	192 (13 %)
SOTE	1 139 (95 %)	56 (5 %)	1 080 (95 %)	60 (5 %)
Totalt	7 408 (87 %)	1 121 (13 %)	7 337 (87 %)	1 093 (13 %)

Arbetskydd

Nedan antalet arbetsplatsolyckor som registrerats i HaiPro. Statistiken innehåller endast verkliga olyckor, inte t.ex. nära ögat situationer. Vårdpersonalen (närvårdare, sjukskötare och annan vårdpersonal) var de som anmälde flest (77 %) arbetsplatsolycksfall år 2024 (2023: 72 %). Olyckorna skedde främst i patient- och boenderum, på gårdsplan eller annan uteplats, i dagrum eller korridor samt i klientens hem.

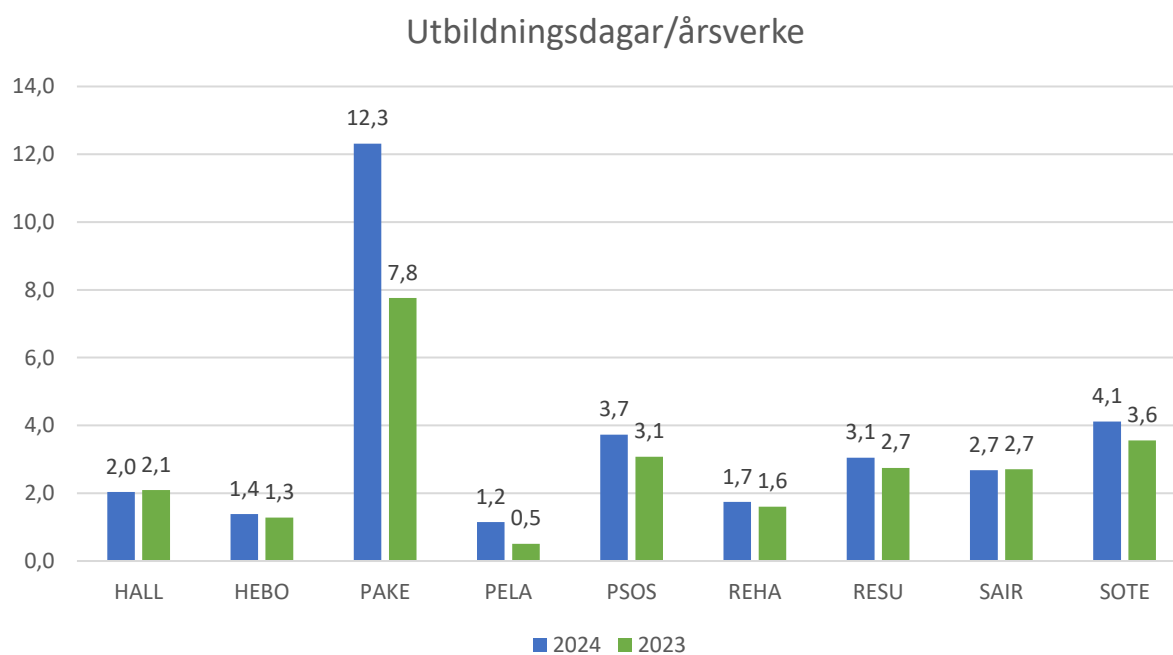
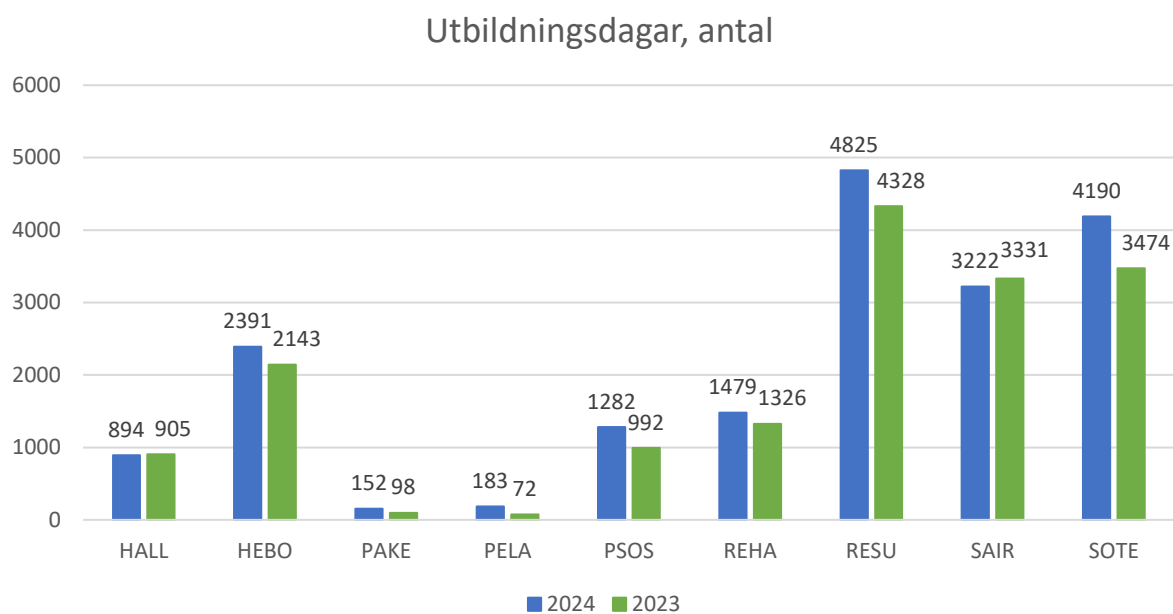


De olika kategorierna av HaiPro anmälningar år 2024:



Utbildning

Nedan antalet utbildningsdagar samt utbildningsdagar per årsverke enligt verksamhetsområde.



Rekrytering

Antalet rekryteringar var klart färre år 2024 i jämförelse med året innan. Det totala antalet lediganslagna arbetsplatser var 1 181 (2023: 1 540). Antalet ansökningar per plats steg från 3,1 år 2023 till 4,0 år 2024.

Rekryteringar och antal sökande (Kuntarekry)

Verksamhetsområde	Rekryteringar		Platser		Antal ansökningar /plats		Ansökningar	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
HALL	29	53	33	70	15,8	8,4	521	591
HEBO	228	280	318	417	2,8	1,8	894	746
PAKE	3	0	3	0	26,3	-	79	0
PELA	15	3	24	3	5,2	3,3	124	10
PSOS	54	78	75	100	4,9	4,2	368	416
REHA	171	189	205	213	3,4	2,5	698	535
RESU	122	227	168	281	4,1	3,8	688	1061
SAIR	108	199	141	259	3,6	3	515	769
SOTE	111	161	150	197	4,9	3,4	727	664
Enheter som upphört/slagits ihop	57	-	64	-	2,1	-	136	-
Sammanlagt	898	1190	1181	1540	4,0	3,1	4750	4792

Liksom föregående år var 87 % av de lediganslagna platserna befattningar och 13 % tjänster. Av platserna var 80 % ordinarie (2023: 76 %) och 20 % tidsbundna (2023: 24 %).

Verksamhetsområde	Arbetsförhållande		Tjänst		Ordinarie		Tidsbunden	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
HALL	27	63	5	7	23	53	10	17
HEBO	309	397	9	20	259	327	59	90
PAKE	3	0	0	0	3	0	0	0
PELA	1	0	23	3	23	2	1	1
PSOS	75	95	0	5	58	76	17	24
REHA	194	185	10	25	153	142	52	71
RESU	121	214	47	65	143	225	25	56
SAIR	128	249	10	10	107	194	34	65
SOTE	106	132	44	61	121	147	29	50
Enheter som upphört/slagits ihop	60	-	4	-	55	-	9	-
Sammanlagt	1024	1335	152	196	945	1166	236	374