

**soite**

Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# Henkilöstösuunnitelma 2024



Henkilöstöpalvelut



Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

## Johdanto

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) 4 § ja 4 § a määrittelee, että hyvinvointialueella on laadittava vuosittainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jolla edistetään ja ylläpidetään työntekijöiden osaamista. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Vuoden 2024 osalta Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan omina asiakirjoinaan.

Soite 2030 -ohjelma ja henkilöstöohjelma 2023–2025 linjaavat Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelmaa vuodelle 2024. Henkilöstöohjelman mukaisesti Suomen toimivin hyvinvointialue tuottaa hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta -ihmiselle. Laadukkaalla henkilöstöjohtamisella varmistetaan, että Soitessa on toiminnan edellyttämä, riittävä, osaava, hyvinvoiva, ja motivoitunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan. Keski-Pohjanmaan väestön vanheneminen ja työkäisten osuuden väheneminen väestöstä vaikuttaa hyvinvointialueen palvelurakenteen ja henkilöstöressurssien riittävyyteen ja kohdentamiseen tulevaisuudessa.

Henkilöstöohjelman kiintopisteinä ovat strategiassa tehdyt linjaukset. Henkilöstöohjelman avainalueita ovat henkilöstön riittävyys ja lähijohtaminen, palkitsemismalli, työhyvinvointia tukevat käytännöt sekä yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tukevat periaatteet ja käytännöt.

Henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että hyvinvointialueen palvelua tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstösuunnitelmassa otetaan huomioon henkilöstön määrään, rakenteeseen, laatuun ja muuttuvaan toimintaympäristöön liittyvät vaatimukset strategian ja toiminnan kannalta. Henkilöstöressurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi.

Henkilöstösuunnitelmassa kuvataan henkilöstön nykyinen rakenne ja määrä, henkilöstöressurssin tarpeet ja muutokset tulevaisuudessa sekä painopisteet rekrytoinnin, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen osalta. Henkilöstösuunnitelma tarkistetaan vuosittain talousarvion yhteydessä.

Henkilöstöjohtamisen johtotähtenä ”**Hyvin voimme!**” –lupaus: ”Meillä on hyvä olla ja me onnistumme!”. Se on tavoite ja asenne, johon yhdessä pyrimme eri tavoin.

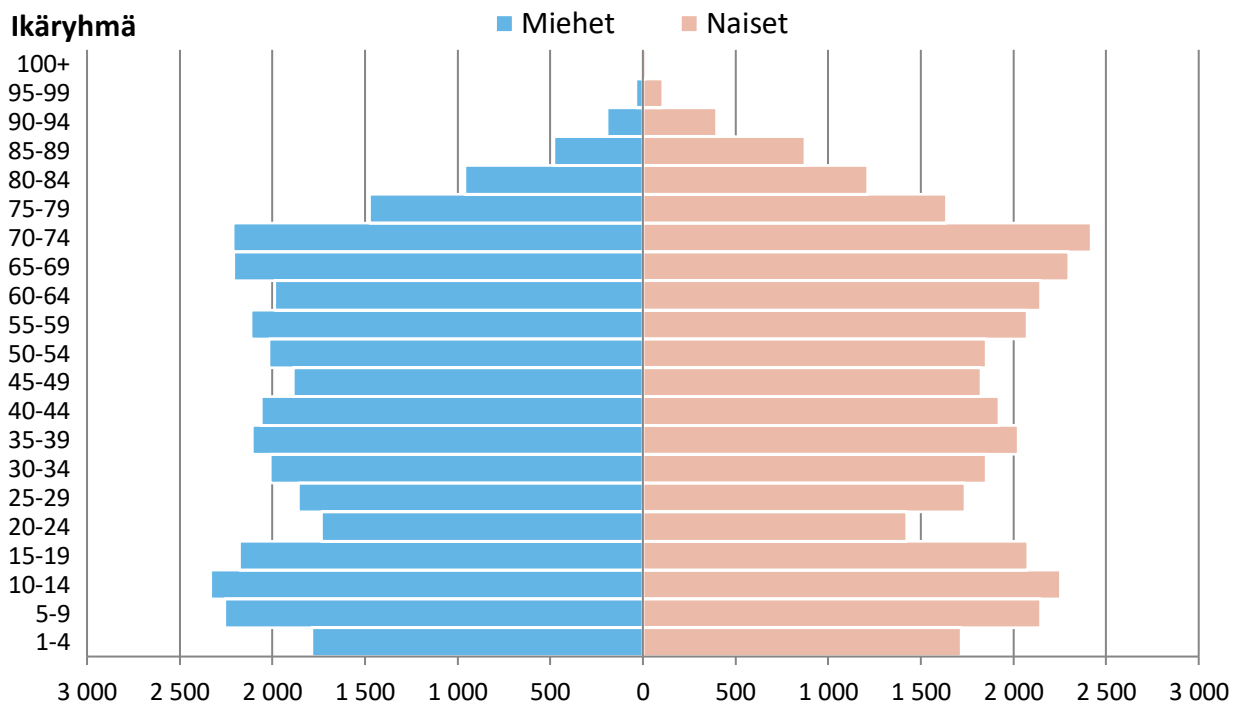


Hyvin voimme

## Väestömuutokset ja ikäluokkien muutokset Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella

Keski-Pohjanmaan maakunnassa asui vuoden 2021 lopulla 67 915 henkeä ja se on väkiluvultaan pienin hyvinvointialue. Keski-Pohjanmaan väkiluku on vähentynyt vuosina 2011-2021 noin 600 hengellä. Keski-Pohjanmaan väestöennuste vuodelle 2030 (laskettu 2021) on 65 348 henkeä. Alueen väkiluvun ennustetaan vähentyvän seuraavan kahdeksan vuoden aikana noin 2600 hengellä.<sup>1</sup>

Keski-Pohjanmaan väestön ikärakenne on muuttunut ja muuttuu vanhemmaksi (kuvio 1). Alle 15-vuotiaiden sekä työikäisten osuus väestöstä on vähentynyt ja väestöennusteen mukaan niiden osuus jatkaa vähenemistä, kun taas 65- vuotta täyttäneiden osuus on lisääntynyt ja väestöennusteen mukaan myös jatkaa lisääntymistä. Alle 15- vuotiaiden osuus on vähentynyt vuosina 2011-2021 18,7 %:sta 18,4 %:n. Väestöennusteen mukaan vuonna 2030 alle 15- vuotiaiden osuus olisi Keski-Pohjanmaalla 15,8 %. Työikäisten osuus on vähentynyt vuosina 2011-2021 62,8 %:sta 57,3 %:n. Väestöennusteen mukaan vuonna 2030 työikäisten osuus olisi Keski-Pohjanmaalla 56,7 %. 65- vuotta täyttäneiden osuus on lisääntynyt vuosina 2011-2021 18,5 %:sta 24,3 %:n. Väestöennusteen mukaan vuonna 2030 65- vuotta täyttäneiden osuus olisi Keski-Pohjanmaalla 27,5 %.<sup>2</sup>



Kuvio 1. Keski-Pohjanmaan ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2021.

<sup>1</sup> Tilastokeskus – tunnuslukuja väestöstä alueittain, 1990-2021

<sup>2</sup> Tilastokeskus. Keski-Pohjanmaan maakuntaliitto, KOSEK Kokkola, Kaustisen seutukunta. Keski-Pohjanmaan tilastoja.

Keski-Pohjanmaalla asui vuoden 2021 lopulla 7103 lapsiperhettä, joista 1280 oli yhden huoltajan lapsiperheitä. Yhden huoltajan lapsiperheistä suurin osa oli äidin ja lasten muodostamia perheitä. Keski-Pohjanmaan lapsiperheiden lukumäärä on vähentynyt vuosina 2011-2021 7623:sta 7103:n.

Ulkomaan kansalaisten osuus Keski-Pohjanmaan väestöstä on selkeästi pienempi kuin koko maassa keskimäärin. Vuoden 2021 lopulla ulkomaan kansalaisten osuus väkiluvusta oli 2,3 %, kun koko maassa osuus oli keskimäärin 5,3 %. Keski-Pohjanmaalla asui tuolloin 1575 ulkomaalaista, kun koko maassa heitä oli 296 464.<sup>3</sup>

## Henkilöstörakenne Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella

### Henkilöstörakenne nyt

Henkilöstön määrä lokakuun lopulla oli yhteensä 4010 palvelussuhdetta, joista 30,4 % oli määräaikaista palvelussuhteita. Määräaikaista palvelussuhteita täytetään silloin kun henkilö hoitaa viran tai toimen sijaisuutta, avointa virkaa tai tointa rekrytointiprosessin ollessa kesken tai kun ei ole onnistuttu rekrytoimaan kelpoisuusehdot täyttävää henkilöä tai kyseessä on projektiluonteinen tehtävä. Osa määräaikaisesta henkilöstöstä on vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat esimerkiksi hankkeen vuoksi määräaikaisesti vapautettuna omasta tehtävästään. Lokakuun lopulla hankkeissa työskenteli yhteensä 82 työntekijää, ja vapautettuna omasta tehtävästä oli yhteensä 227 työntekijää.

Henkilöstön lukumäärä			
Toimialue	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Hallinto	5	1	6
Konsernipalvelut	515	246	761
Hoito ja hoiva	758	357	1 112
Perheiden palvelut	643	274	917
Terveysten- ja sairaanhoidonpalvelut	814	337	1 150
Kanttiini	1		1
Pelastustoimi	60	10	70
<b>Yhteensä</b>	<b>2 796</b>	<b>1 221</b>	<b>4 010</b>

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä organisaatiorakenteen mukaan.

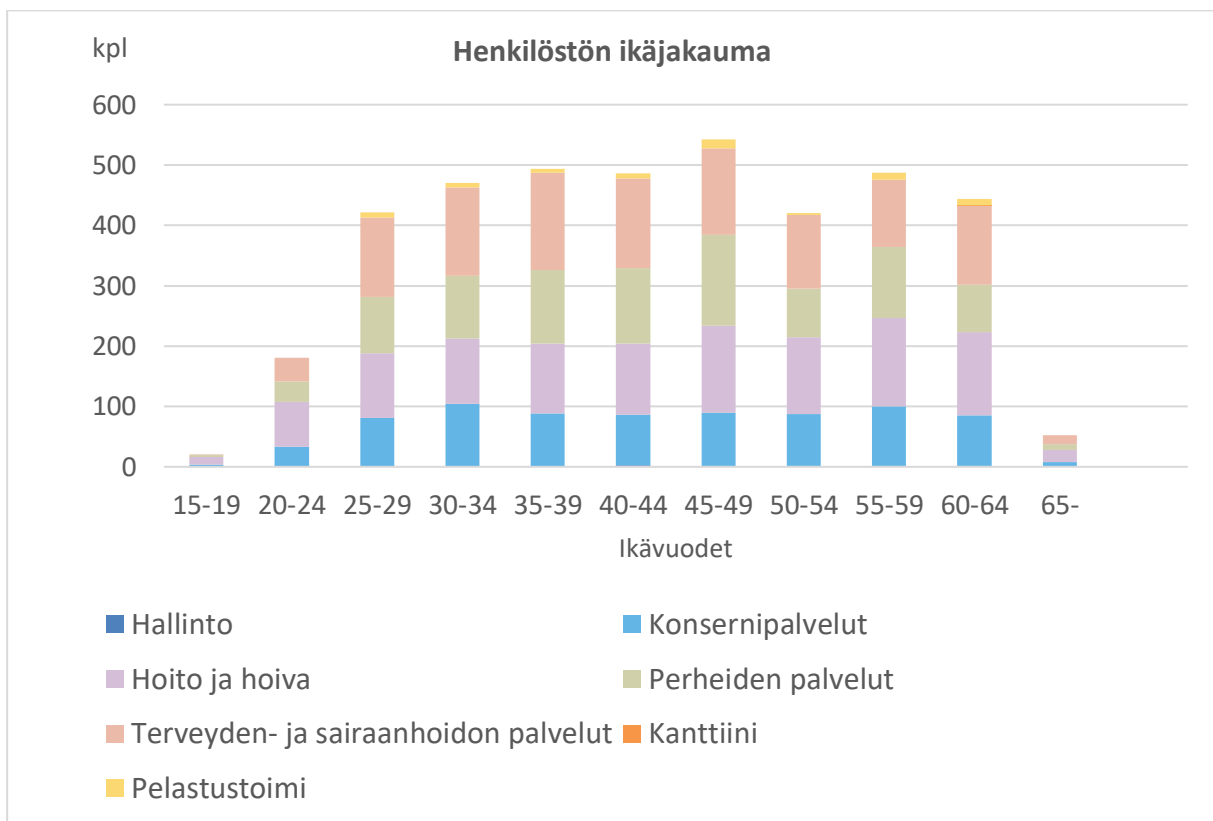
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella keskimäärin 59,5 % henkilöstöstä toimii hoito- ja hoivatyössä. Lääkäreinä henkilöstöstä toimii noin 5,7 % ja sosiaalityöntekijöinä ja -ohjaajina 3,9 %. Toimistotyötä tekevää henkilöstöä on noin 4,4 % ja tukipalveluissa, kuten ICT-palvelut, kiinteistötekniikan, materiaali- ja kuljetuspalvelut sekä ravintopalvelut, työskentelee noin 3,7 % henkilöstöstä.

<sup>3</sup> Tilastokeskus. Perheet, tunnuslukuja perheistä perhetyypin mukaan alueittain, 2006-2020.

Pelastustoimen työntekijöitä 1,7 %, jonka lisäksi sopimuspalomiehiä. Erilaisia esihenkilö- ja johtotehtäviä hoitaa noin 6 % henkilöstöstä.

## Ikäjakauma

Hyvinvointialueen henkilöstö jakaantuu 5-vuotiskäryhmittäin 10–13 %:n osuuksiin 25–64 -vuotiaiden osalta. Alle 25-vuotiaita oli töissä 201 eli 5 % henkilöstöstä. Lokakuun lopulla palvelussuhteessa oli 51 henkilöä, jotka olivat täyttäneet 65 vuotta. Henkilöstöstä noin 12,3 % eli 495 työntekijää oli 60-vuotiaita tai vanhempia.



Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma 31.10.2023.

## Eläkepoistuma

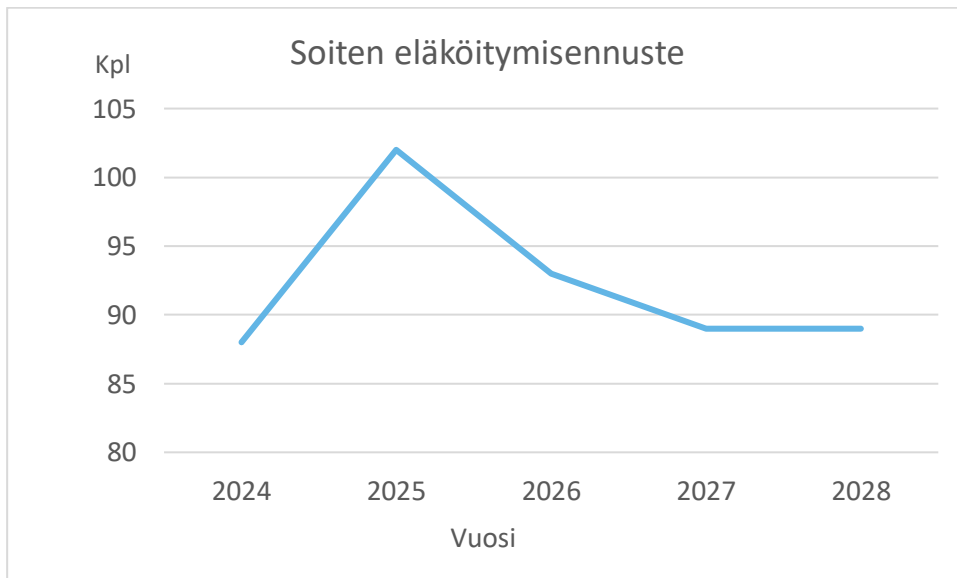
Alin vanhuuseläkeikä vaihtelee sen mukaan, mikä on työntekijän syntymävuosi. Alimman eläkeiän lisäksi julkisella sektorilla työskentelevillä saattaa olla muitakin eläkeikä, kuten henkilökohtainen vanhuusikä. Vaikka työntekijä saavuttaisi vanhuuseläkeiän, hän voi silti halutessaan jatkaa työssään, ja kerryttää lisää eläkettä.

Eläkepoistuman laskennassa hyödynnetään tietoa henkilöstön ikäjakaumasta.

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1955	63 v 3 kk	68 v
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962-1964	65 v	70 v
1965-	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Taulukko 3. Eläkeikä syntymävuoden mukaan (Keva).

Hyvinvointialueen henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle jää vuosien 2024-2028 aikana arviolta 461 työntekijää, joka tarkoittaa 11,5 % nykyisen henkilöstön määrästä. Suurin osa eläkkeelle jäävästä henkilöstä on lähihoitajia (115 kpl) ja sairaanhoitajia (80 kpl). Seuraavaksi eniten henkilöstöstä eläköityy sihteereitä (33 kpl) sekä sosiaalialan ohjaajia (28 kpl).



Taulukko 4. Soiten eläköitymisennuste 2024–2028 (Keva).

## Vaihtuvuus

Eläkepoistuman lisäksi on syytä arvioida vuosittaista poistumaa kokonaisuudessaan. Poistumaan lasketaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden lisäksi työpaikan vaihdon sekä opiskelun, muuton tai muiden syiden takia päättyneet palvelussuhteet.



Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

Lokakuun lopulla päättyneitä palvelussuhteita oli yhteensä 182 ja vaihtuvuus oli 4,5%. Vaihtuvuuteen vaikuttavat useat asiat. Seuraamalla vaihtuvuutta, saadaan tietoa siitä, missä yksiköissä työntekijät viihtyvät ja toisaalta, missä yksiköissä poistumia kertyy enemmän. Poistumien seuraaminen auttaa ennakoimaan rekryointitarpeita ja suunnittelemaan henkilöstöresurssin sijoittamista tulevaisuudessa.

## Henkilöstöresurssiin liittyvät tarpeet ja muutokset

Vuoden 2024 henkilöstösuunnitelman lähtökohtana on, että uusia vakansseja tai kustannuksia lisääviä vakanssimuutoksia ei tehdä, ellei lisäresurssilla voida vastaavasti vähentää vastaavaa määrää toiminnan kuluja esim. ostopalveluja. Hyvinvointialueen tavoitteena on henkilöstöresurssien sopeuttaminen ja hallittu kohdentaminen strategian mukaisesti. Hyvinvointialueella tarvitaan kaikkia osaajia, ja työvoiman pitovoiman vuoksi esihenkilöiden tulisi aktiivisesti kannustaa henkilöstöä joustavaan hyödyntämiseen yksiköiden välillä. Liikkuvuudella edistetään myös työntekijöiden osaamisen kehittämistä.

Avoimeksi tulleen viran tai toimen täyttäminen edellyttää resurssiryhmän myöntämää täyttölupaa. Jokaisen avautuvan vakanssin yhteydessä tulee selvittää vaihtoehtoiset palvelujen tuotantotavat. Ennen täyttöluvan myöntämistä tulee analysoida perusteellisesti sitä, tarvitaanko työntekijää kyseiseen tehtävään vai onko mahdollista järjestää työt toisin. Työyksikön olosuhteet/toimintatavat ovat saattaneet vuosien kuluessa muuttua ja siksi kaikkien vaihtoehtojen perusteellinen tarkastelu on jokaisen vakanssin vapautuessa erittäin tärkeää. Henkilöstöresurssiin tarpeisiin tulevaisuudessa vaikuttavat eläköitymiset erityisesti hoidon ja hoivan toimialueella.

Määräaikaisen henkilöstön käyttöä vähennetään edelleen. Vakituisten varahenkilöstön rakennetta kehitetään toimialueiden tarvetta vastaavaksi, varahenkilöstön varausten käyttöastetta (ns. kotiosasto-päivät alle 5 %/kk) ja alle 1–3 päivän sijaisten, ”keikkojen” käyttöä seurataan.

Sijaisten käyttöä ja ylitöitä on pyrittävä vähentämään hyvällä työn suunnittelulla, työaikajoustoilla sekä vakinaisten sijaisten tarkoituksenmukaisella käytöllä. Lyhyissä 1 – 3 päivän sijaisuuksissa ei ilman erityistä perustetta käytetä ulkopuolisia sijaisia, vaan hyödynnetään resurssikeskuksen ns. sissihenkilöstöä (=lyhyiden poissaolojen vakituinen varahenkilöstö). Sijaiset palkataan vain välttämättömiin, yhdessä määriteltäviin resurssitarpeisiin, joissa tehtäviä ei voida hoitaa poissaolon aikana työnjakoa muuttamalla, tai muilla järjestelyillä esim. yhteistyöllä toisen työyksikön kanssa. Tarkastellaan kriittisesti yli- ja lisätöiden syntymistä, ja pyritään vähentämään niitä. Pyritään teettämään työtä normaalilla hinnalla ja tasaamaan työkuormia työntekijöiden ja työyksiköiden kesken.

Hyvinvointialueen palkkarakenteiden tulee olla kaikille läpinäkyvät ja selvät sekä tehtävän vaatavuuteen että henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkanosan suhteen. Myös pikapalkitsemista sekä aineetonta palkitsemista hyödynnetään aktiivisemmin.

Vuoden 2024 alusta hyvinvointialueella tulee voimaan organisaatiomuutos, jonka myötä perustetaan uusi toimialue *järjestämisen palvelut*, joka sisältää kaksi vastuualuetta *tkio ja osallisuus* sekä *laatu ja valvonta*. Organisaatiomuutos liittyy hyvinvointialueen järjestämävastuuseen. Omavalvonnan tulee olla riippumaton, itsenäistä toimintaa, ja sen tulee omata toimivaltaa viedä asioita eteenpäin.



## Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

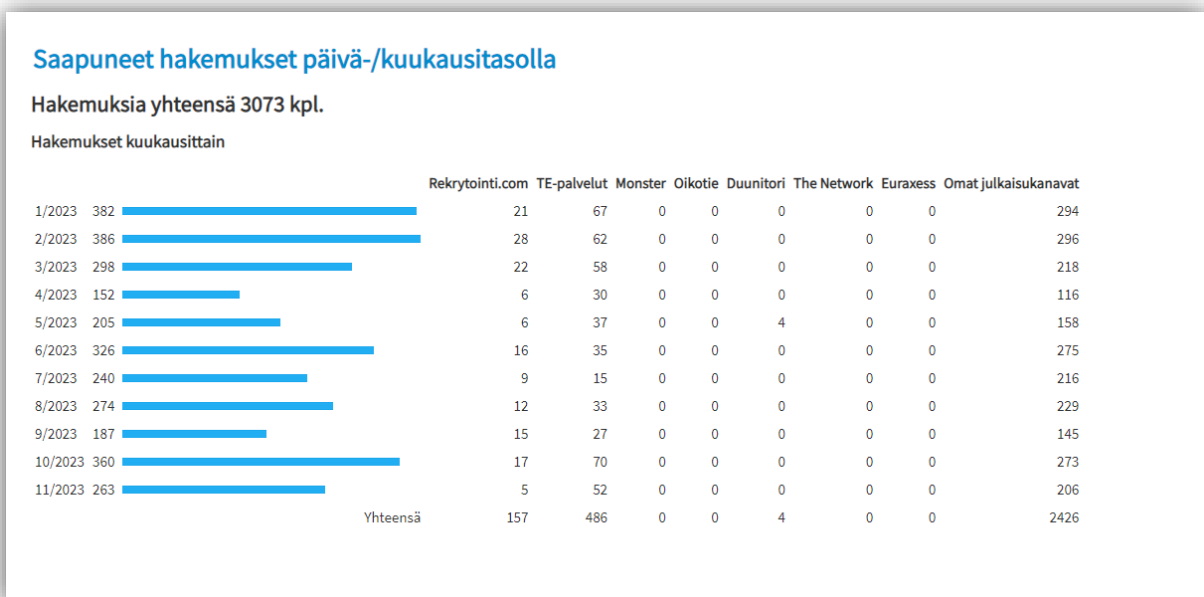
Organisaatiomuutoksen vaikutus henkilöstöön:

1. Konsernipalveluista *koulutuspalvelut, laatu, turvallisuus* -vastuualue siirtyy *järjestämisen* puolelle
2. Konsernipalveluiden henkilöstöpalveluiden palvelualueen sisällä *työhyvinvointi* siirretään *palvelussuhdeasioiden* vastuualueelle
3. Konsernipalveluista *tkio ja osallisuus* -vastuualue siirtyy *järjestämisen* puolelle

## Rekrytointi

Rekrytoinnin painopisteinä ovat **rekrytointiprosessin uudistaminen** ja **hakijakokemuksen parantaminen**. Rekrytointimarkkinoinnissa tavoite on monikanavaisen näkyvyyden lisääminen ja passiivisten hakijoiden tavoittaminen. Soite on osallistunut Kokkola Works markkinointikampanjaan yhdessä Kokkolan kaupungin ja KIP alueen kanssa. Myös aktiiviseen oppilaitosyhteistyöhön ja messutyöhön on panostettu. Kansainvälistä rekrytointiprosessia on viety eteenpäin, ja siinä painopisteinä ovat näiden hoitajien ja opiskelijoiden työllistäminen. Lisäksi olemme valmistelleet YTA -alueen kanssa kansainvälisen rekrytoinnin kilpailutusta.

Soite työntajana kiinnostaa eri ammattiryhmiä, ja avoimia hakemuksia on jätetty aktiivisesti. Avoimiin työpaikkoihin hakeneiden määrä on kasvanut tänä vuonna, ja hakemuksia tulee kuukausitasolla 150-380 kpl. Soitella henkilöstön saatavuus on kohtuullisen hyvä. 1-10/23 avoimia työpaikkoja on ollut 322 niistä 43 on jäänyt täyttämättä. Täyttämättä jääneiden paikoista suurin osa on ollut määräaikaista sijaisuuksia. Osa on ollut lääkäri virkoja, psykologi virkoja ja sosiaalityöntekijä virkoja.



Taulukko 5. Saapuneet hakemukset kuukausitasolla.





Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

Henkilöstön riittävyyteen ja saatavuuteen tulevaisuudessa voidaan vaikuttaa panostamalla sitoutuneeseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön. Hyvinvointialueella pyritään parantamaan uusien työntekijöiden vastaanottoa ja perehdytystä.

Tavoitteena on riittävän laaja ja toimiva varahenkilöstö, jolla turvataan yksiköiden toiminta. Tarkoituksena on edistää resurssikeskuksen toimintaa ja käyttöönottoa **keskitetty rekrytointi**, joka tarkoittaa sijaisten rekrytoinnin ja hallinnoinnin siirtämistä resurssikeskukseen keskitetyksi toiminnaksi. Keskittämällä haetaan henkilöstö- ja resurssisuunnittelun tehokkuutta, osaamisen vahvistamista ja lähiesihenkilöiden työajan kohdentamista lähityön ja palvelutoiminnan operatiiviseen johtamiseen. Keskitetyn rekrytoinnin rinnalla kehitetään keikkajärjestelmää ja lainahoitajamallia.

## Osaamisen kehittäminen

Hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen painopisteiksi vuodelle 2024 on määritetty uusien palvelumuotojen, **erityisesti sähköisten palveluiden, kehittämiseen liittyvän osaamisen, erikoisalakohdanteen ydinosaamisen, asiakas-, potilas- ja työturvallisuuden sekä digiturvallisuuden liittyvän osaamisen vahvistaminen** kaikissa ammattiryhmissä. Lisäksi tavoitteena on henkilöstön osaamisen kehittyminen integroiduissa palveluprosesseissa toimimiseen sekä johtamis- ja esimiestyön vahvistaminen valmentavan johtamisen, muutoksen tukemisen ja tiedolla johtamisen osa-alueilla.

Työntekijän osaamisen kehittyminen on monimuotoinen, työuran kestävä prosessi ja toteutuu eri tavoin mm. lyhyt- ja pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen, tutkintotavoitteisen koulutuksen, itseopiskelun, erilaisten kehittämisprojektien, henkilökierron ja työnjaon uudistamisen kautta. Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä suunnitelmallista henkilöstön osaamisen arviointiin perustuvaa, ammattia tukevaa koulutusta, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä työntekijän osaamista välittömässä ja välillisessä asiakas- ja potilastyössä.

Täydennyskoulutukseen suunnatun resurssin kohdentumista seurataan työntekijä-, ammattiryhmä- ja yksikötasolla. Resurssien kohdentumisen lähtökohtana on henkilöstön osaamis- ja kehittämistarpeet. Ammattiryhmäkohtaisessa kohdentamisessa huomioidaan kuitenkin peruskoulutuksen pituus, työn vaatavuus ja tehtävänkuva.

Soiten moniammatillisen osaamisen kehittämisen työryhmän tehtävinä on edistää organisaation osaamisen kehittämisen käytänteiden ja linjausten yhtenäistämistä, määrittää painopistealueita sekä seurata ja arvioida osaamisen kehittämisen toteutumista, kustannustehokkuutta, laatua ja vaikuttavuutta.

## Työhyvinvointi ja työsuojelu

Hyvinvointialue huolehtii työnantajana työntekijöiden työolosuhteiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä ottaen huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvät seikat. Työnantaja tukee ja edistää henkilöstön työkykyä, fyysistä ja psykososiaalista hyvinvointia



## Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

työuran kaikissa vaiheissa. Työhyvinvointia ja työsuojelua kehitetään yhteistyössä työntekijöiden sekä useiden eri toimijoiden kanssa.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun painopisteinä vuodelle 2024 ovat **työn vaarojen selvittäminen ja arviointi järjestelmällisesti vuosittain, psykososiaalisen kuormituksen hallinta sekä osatyökykyisten ja osa-aikatyötä tekevien työssäjaksaminen ja työkyvyn tukeminen.**

Laatuportissa tehtävällä järjestelmällisellä riskien kartoituksella ja arvioinnilla pyritään työtapaturmien määrän ja vakavuuden laskuun. Työriskeihin liittyviä ilmoituksia tehdään sähköiseen haitta- ja vaaratapahtuma ilmoitus -järjestelmään (HaVa). Tavoitteena on henkilöstön kouluttaminen ja hyvien käytäntöjen saavuttaminen. Riskien kartoituksessa huomioidaan erityisenä painopistealueena psykososiaalisen kuormituksen lisäksi väkivaltatilanteet ja biologiset riskit. Työntekijöiden ja työyhteisöjen kanssa tehtävän työn lisäksi työsuojelu osallistuu aluehallintoviranomaisen (AVI) kanssa tehtäviin työpaikka tarkastuksiin.

Psykososiaaliset kuormitustekijät jaotellaan työn sisältöön, työn järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Nämä tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykologisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja hallintaan luodaan malli yhteistyössä Kevan ja työterveyshuollon kanssa.

Hyvinvointialueella toimitaan aktiivisesti eri toimijoiden kanssa osatyökykyisten työuran jatkumisen tukemiseksi, ja pitovoiman parantamiseksi esimerkiksi työtehtävien jakautumisen ja työn uudelleen järjestelyn keinoin. Keinoina työkyvyttömyysuhan alaisten työkyvyn ylläpitämiseksi käytetään muun muassa osaratkaisua, sovelletun työn järjestelyä ja ammatillista kuntoutusta.

Henkilöstöohjelmassa linjataan työhyvinvointia ja työkykyä tukevia käytäntöjä; **seurataan ja kehitetään työyhteisöjen tilaa, kehitetään käytäntöjä osatyökykyisten työllistämiseksi, viestitään näkyvästi työhyvinvoinnin yhteisvastuuta ja kehitetään työhyvinvointia edistäviä foorumeita sekä kehityskeskustelukäytäntöjä.** Hyvinvointialueella tuetaan esihenkilötyötä selkiyttämällä esihenkilöiden tehtäväkuvia, kehittämällä prosesseja ja työvälineitä, kouluttamalla ja tukipalveluja vahvistamalla.

Hyvinvointialueella ohjeistetaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla. Epäasiallinen kohtelu vaikeuttaa koko työyhteisön toimintaa ja heikentää työmotivaatiota. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle epäasiallisesta kohtelusta, johon jokaisella esihenkilöllä on velvollisuus puuttua.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun edistämiseksi hyvinvointialueella tehdään työterveysyhteistyötä; sisältäen työterveysneuvottelut, työpaikkakäynnit ja sairauspoissaolojen seurannan. Hyvinvointialueella on käytössä Aktiivisen tuen malli (AKTU) työkyvyn tueksi. Vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan henkilöstön hyvinvoinnin nykytilaa ja tuloksia hyödynnetään yksikötasolla toiminnan kehittämisessä.