



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Henkilöstöraportti 2022

Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymä

Raportin tekijätiedot

Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| Sisällysluettelo | 2 |
| Johdanto | 3 |
| Henkilöstö lukuina | 3 |
| Henkilöstömäärä | 3 |
| Henkilötyövuodet..... | 4 |
| Poissaolot | 5 |
| Osa-aikatyö..... | 6 |
| Eläkkeelle siirtyneet ja henkilöstön vaihtuvuus..... | 7 |
| Ikäjakauma..... | 7 |
| Sukupuolijakauma..... | 7 |
| Kielijakauma..... | 8 |
| Palkkapanostukset | 8 |
| Rekrytointi..... | 9 |
| Hyvinvoiva henkilöstö..... | 11 |
| Koulutus | 11 |
| Kieltenopetus ja sisäinen kielitesti | 12 |
| Työmarkkinat myllerryksessä | 13 |
| Uusi henkilöstöstrategia | 13 |
| Uuden hyvinvointialueen 2023 valmistelu | 14 |

Johdanto

Tähän raporttiin on koottu Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän henkilöstöä koskevat mittarit ja tunnusluvut. Raportti sisältää myös tietoa panostuksista henkilöstöön ja muusta vuoden aikana tehdystä henkilöstötyöstä. Organisaatio koki niin suuren muutoksen vuonna 2022, ettei tilastovertailuja edellisiin vuosiin voi tehdä.

Vuodesta 2022 tuli poikkeava väli vuosi, kun 13 kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut yhdessä erikoissairaanhoidon kanssa yhdistettiin vapaaehtoisesti ja Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymä perustettiin.

Ensimmäisen vuosipuoliskon aikana hyvinvointialue paini monien palkanmaksuun liittyvien haasteiden ja ongelmien parissa. Ongelmien syyt olivat moninaiset. Kunnilta siirtyneen tiedon määrä oli erittäin iso, organisaatiossa oli monta uutta ja kokematon esihenkilöä ja henkilöstöresurssit olivat liian niukat sekä hyvinvointialueen HR-yksikössä että palveluyhtiö Mico Botniassa, joka hoitaa palkanmaksun.

Erialaisten toimintatapojen kartoittaminen ja jäsentäminen vei paljon aikaa, sillä työ henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun eteen haluttiin aloittaa. Esihenkilöillä oli kova tarve saada informaatiota, neuvontaa ja linjauksia. Myös it-järjestelmät aiheuttivat haasteita, sillä eri toimipisteissä ei ollut yhtenäistä tietoverkostoa, riittävästi varustusta tai yhtenäisiä soveltamistapoja.

Kevättä leimasivat covid-19-tauti, lakkovaroitukset ja ylityökielto.

Heti vuoden 2022 alussa alettiin valmistella myös itsehallinnollista Pohjanmaan hyvinvointialuetta, jonka toiminta käynnistyi 1.1.2023.

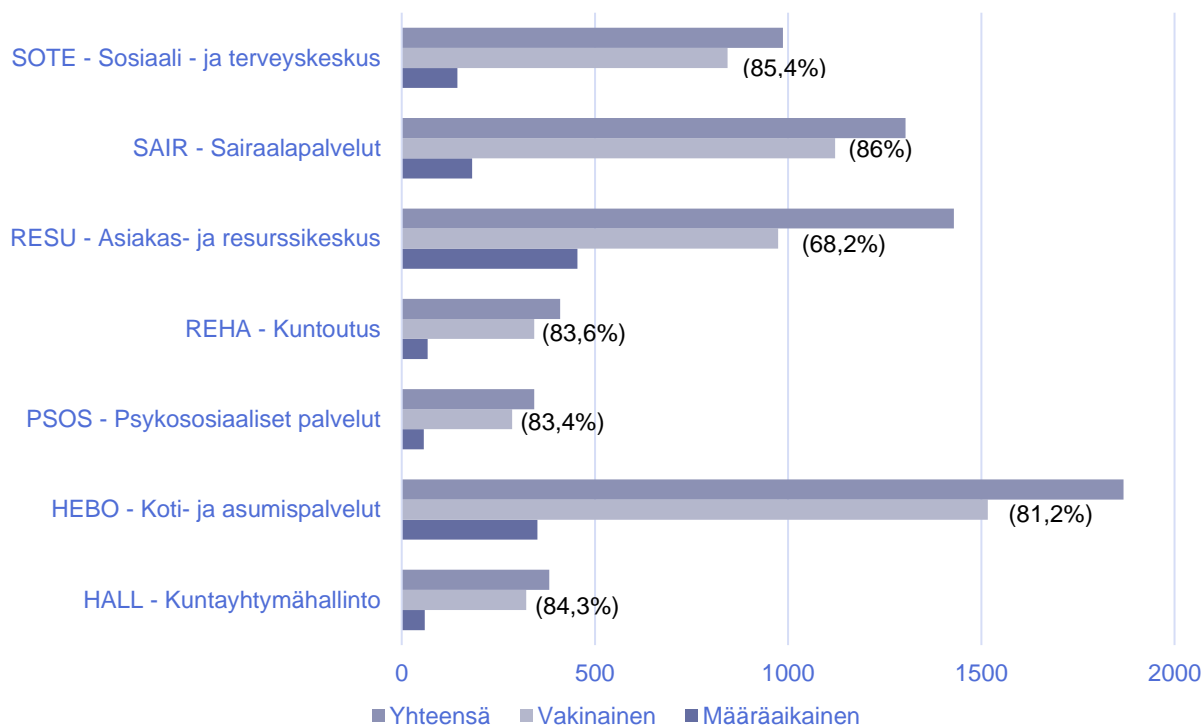
Henkilöstö lukuina

Henkilöstömäärä

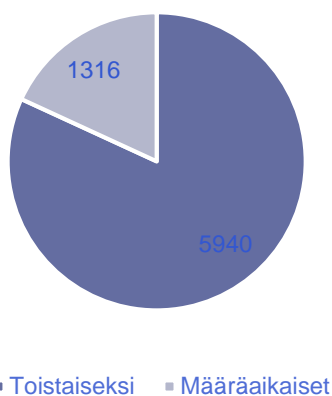
Vuoden 2022 henkilöstötilaston mukaan henkilöstön kokonaismäärä oli vuoden lopussa 7 256. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 5 940 (82 %) henkeä ja määräaikaissä palvelussuhteessa 1 316 (18 %).

Alla on diagrammi henkilöstömäärästä palvelualueittain, jaettuna toistaiseksi otettuun ja määräaikaiseen henkilöstöön. Vakinaista henkilöstöä oli eniten sairaalapalveluissa.

Henkilöstömäärä palvelualueittain



Toistaiseksi otettu ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2022



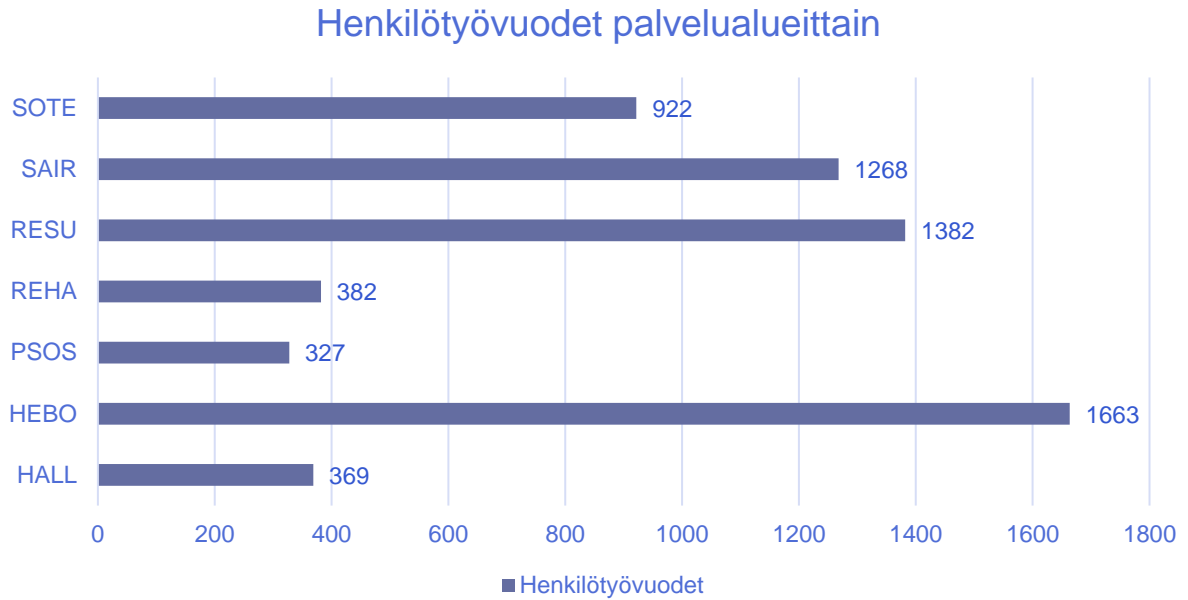
Henkilötyövuodet

Henkilöstön määrässä tapahtuvat vaihtelut vuoden kuluessa ja osatyöntekijöiden osuus ovat joitakin syitä siihen, että henkilötyövuodet kuvaavat palveluksessa olevan työvoiman määrää kyseisen vuoden aikana paremmin kuin henkilöstövahvuus 31.12.

Henkilötyövuosi = palkalliset palveluksessaolopäivät kalenteripäivinä/365* (osaikaprocentti/100). Henkilötyövuosi tarkoittaa kokoaikaisen henkilön työpanosta yhden

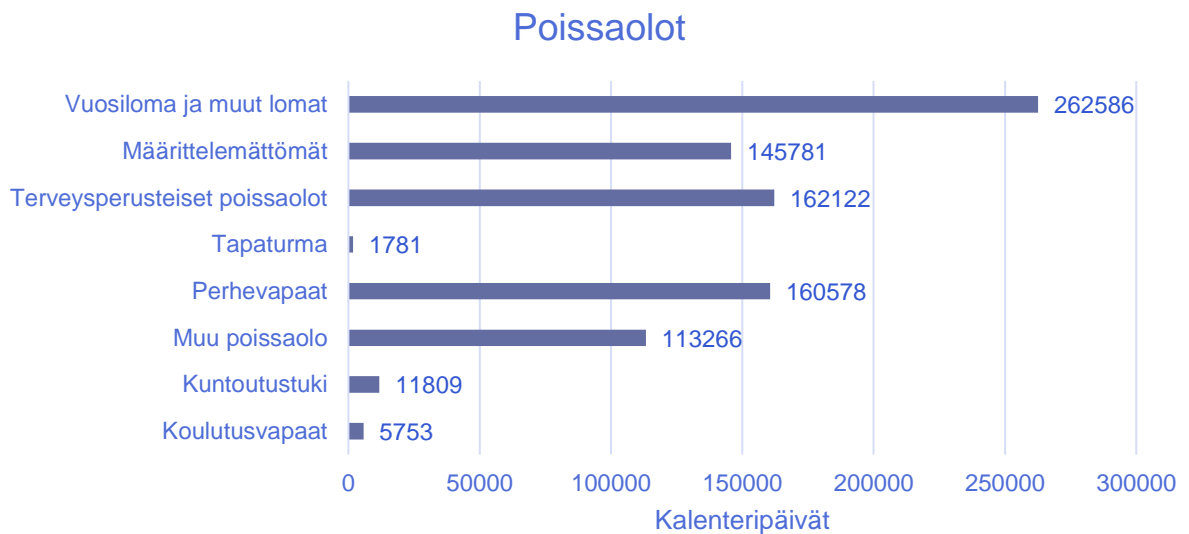
kokonaisen vuoden aikana. Osa-aikatyöntekijän työpanos muunnetaan henkilötyövuodeksi hänen työaikaprosenttinsa mukaan.

Henkilötyövuosien määrä oli yhteensä 6 313. Alla diagrammi henkilötyövuosista palvelualueittain.



Poissaolot

Henkilöstön poissaolopäivät poissaololuokittain on kuvattu alla olevassa diagrammissa.

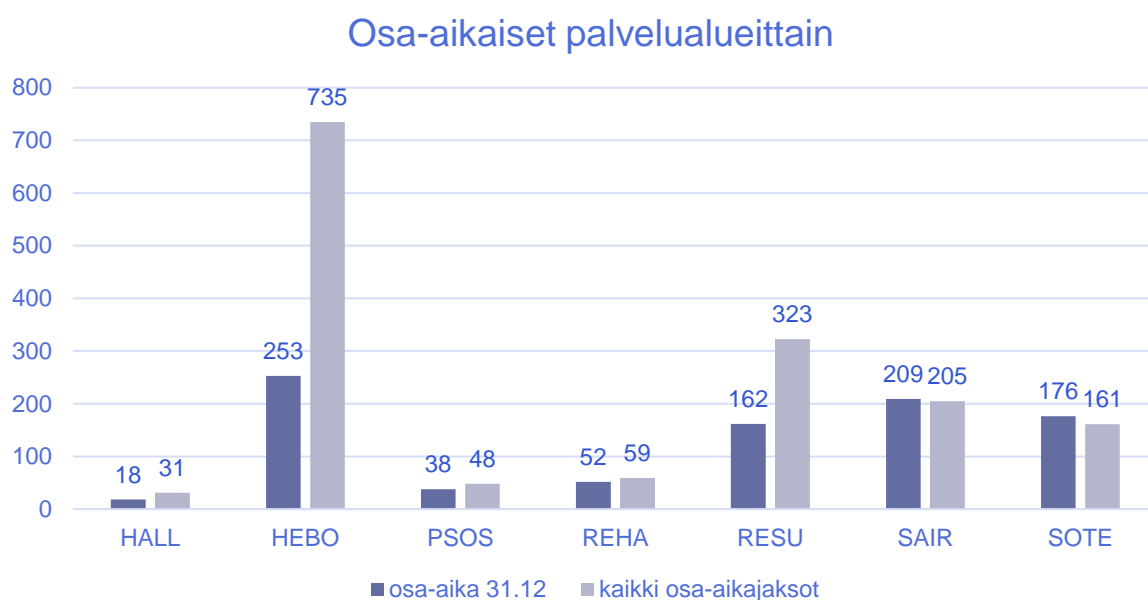


Määrittelemättömiin poissaoloihin kuuluvat vapaat, joita käytetään toisen työn hoitamiseen organisaation sisällä, virkamatkat ja työaikapankista otetut vapaat.

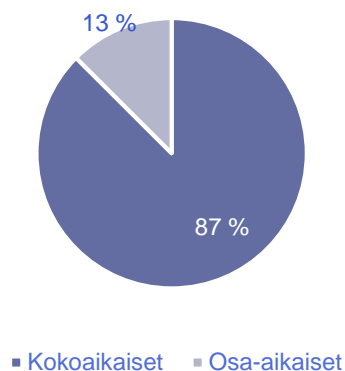
Terveysperusteisista poissaoloista oli 7,8 % (12 722) palkattomia päiviä ja 14,3 % (23 235) osapalkkapäiviä. Sairauspoissaolopäiviä oli 6 % palveluksessaolopäivistä. Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset olivat 12,6 miljoonaa euroa eli 4,3 % kaikista palkkakustannuksista.

Osa-aikatyö

Organisaatiossa rekisteröitiin koko vuoden aikana 1 562 yksittäistä osa-aikaista poissaoloa. Koko henkilöstöstä 87 % oli kokoaikatyössä ja 13 % osa-aikatyössä.



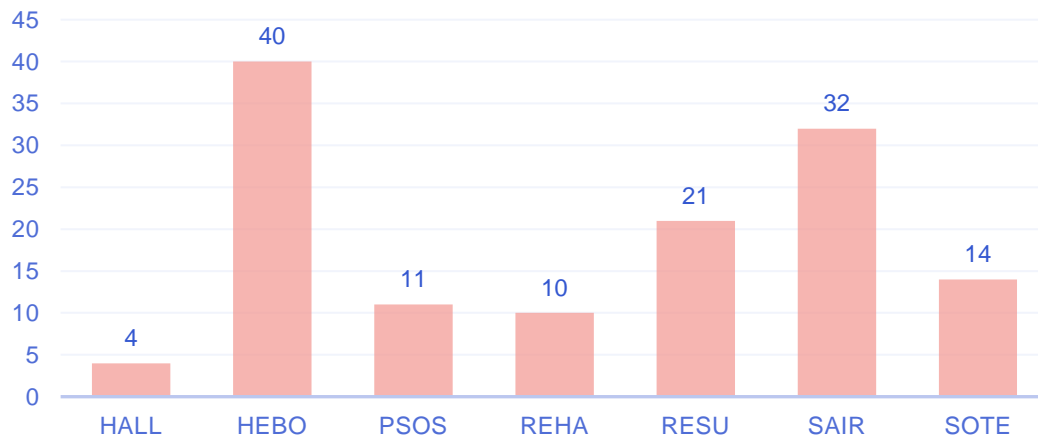
Osa-aikainen henkilöstö 31.12



Eläkkeelle siirtyneet ja henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden aikana eläkkeelle siirtyi 138 henkeä, joista kuusi työkyvyttömyyden vuoksi. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 10,6 %. Se merkitsee sitä, että 633 henkeä toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa joko lopetti tai aloitti työn vuoden aikana.

Eläköitymiset 2022 palvelualueittain



Ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 43,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 42,3 vuotta ja naisten 43,7. Toistaiseksi otetun henkilöstön keski-ikä oli 45,4 (naisten 45,4 ja miesten 44,9). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 35,3 vuotta (naisten 35,3 ja miesten 35,0).

Toistaiseksi otetut 45,4 v

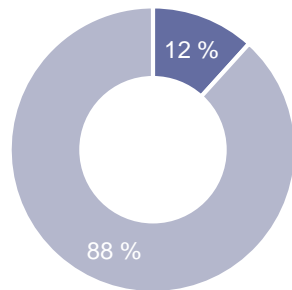
Keski-ikä 2022

Määräaikaiset 35,3 v

Sukupuolijakauma

Alla oleva diagrammi kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa. 88 % henkilöstöstä oli naisia ja 12 % miehiä (tilanne 31.12.2022).

Sukupuolijakauma

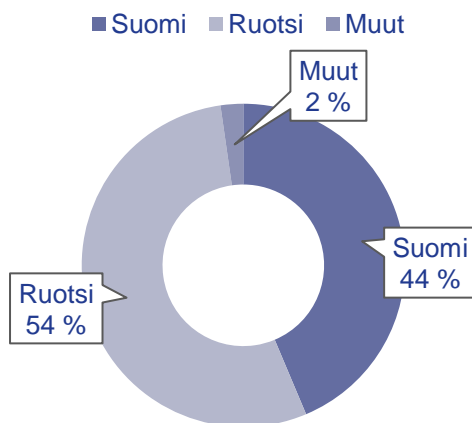


■ Miehet ■ Naiset

Kielijakauma

Enemmistöllä henkilöstöstä oli äidinkielenä ruotsi (54 %). 44 %:lla oli äidinkielenä suomi ja 2 %:lla jokin muu kieli.

Äidinkieli 31.12.2022



Palkkanostukset

Yhteenlasketut henkilöstökustannukset palkka- ja sivukuluineen olivat 347,9 miljoonaa euroa.

Ennen hyvinvointialueen toiminnan käynnistymistä 1.1.2022 laadittiin monia linjauksia palkka- ja korvauserusteiden harmonisoimiseen sekä palvelussuhdetta koskeviin muihin toimintatapoihin. Tätä työtä jatkettiin aktiivisesti koko vuoden 2022 ajan.

Tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointi aloitettiin ja ensimmäinen paikallinen järjestelyerä jaettiin 1.8.2022. Palkkaharmonisointi pyritään saamaan valmiiksi kolmen vuoden kuluessa.

Kielilisien maksamiseen laadittiin järjestelmä, joka otettiin käyttöön loppuvuodesta. Kaikissa viroissa ja useimmissa hyvinvointialueen työtehtävissä vaaditaan sekä ruotsin että suomen kielen taitoa. Kielillisä on 40–50 euroa kuukaudessa, kelpoisuusvaatimuksista riippuen.

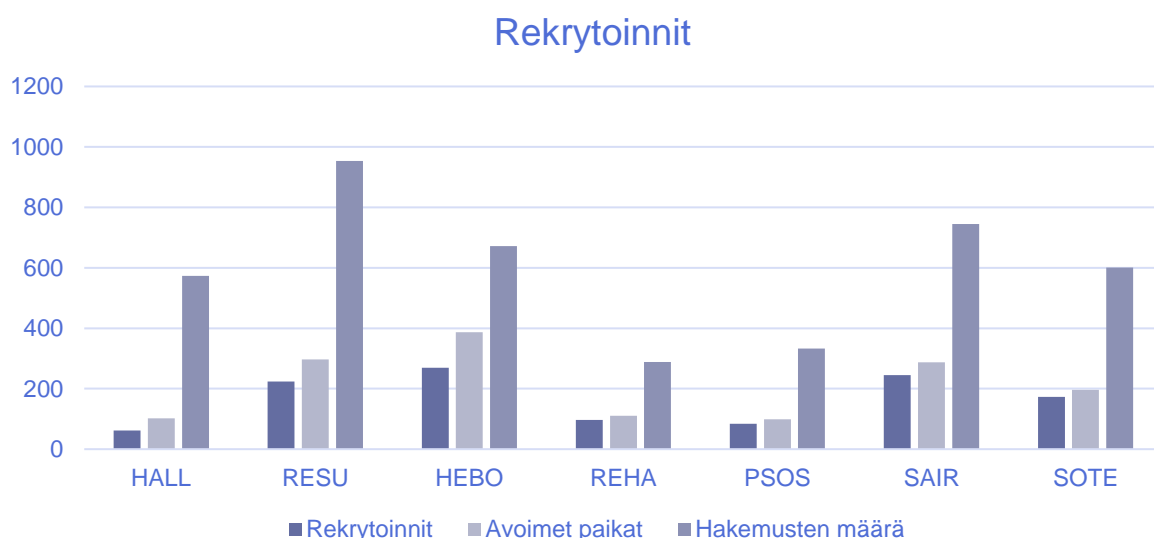
Hyvinvointialueen hallitus päätti vuoden lopussa osoittaa henkilöstölle arvostustaan 200 euron joulubonuksella. Se maksettiin työntekijöille, jotka olivat työskennelleet hyvinvointialueella suurimman osan vuodesta.

Rekrytointi

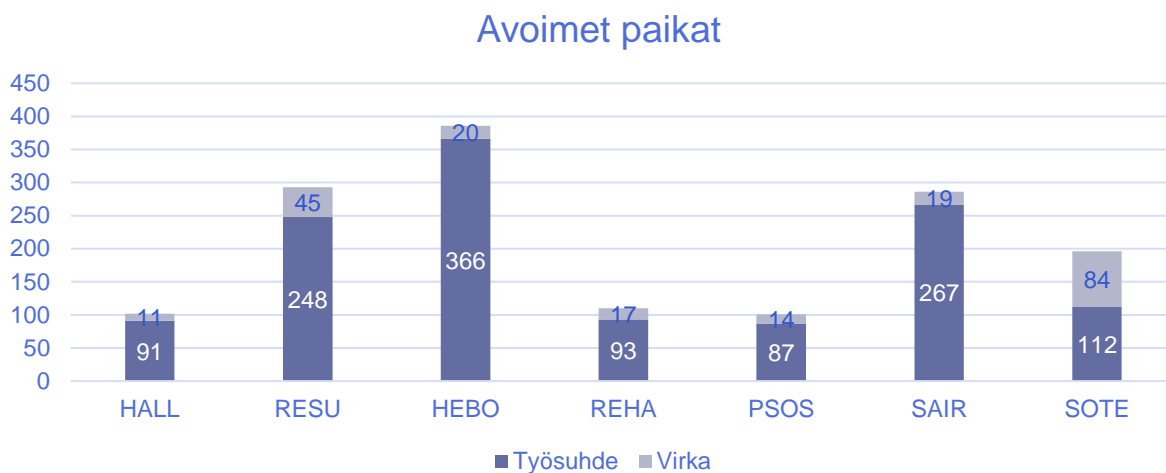
Rekrytointi terveydenhuollon työpaikkoihin on koko maan kattava ongelma. Rekrytointitilanne huononi vuoden aikana merkittävästi monissa henkilöstöryhmissä.

Hyvinvointialueen tavoitteena on niin suuressa määrin kuin mahdollista tarjota henkilöstölle vakituinen palvelussuhde. Kevään aikana toteutettiin sisäinen rekrytointikampanja, jossa julistettiin avoimeksi yhteensä 300 paikkaa, jotta pitkäaikaiset sijaiset saisivat vakinaisen palvelussuhteen. Paikat sijaitsivat resurssiyksiköissä, toisin sanoen yksiköissä, joissa hallinnoidaan sijaishenkilöstön työhönottoa. Kaikkia paikkoja ei kuitenkaan saatu täytettyä. Vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin lopulta 216 henkeä.

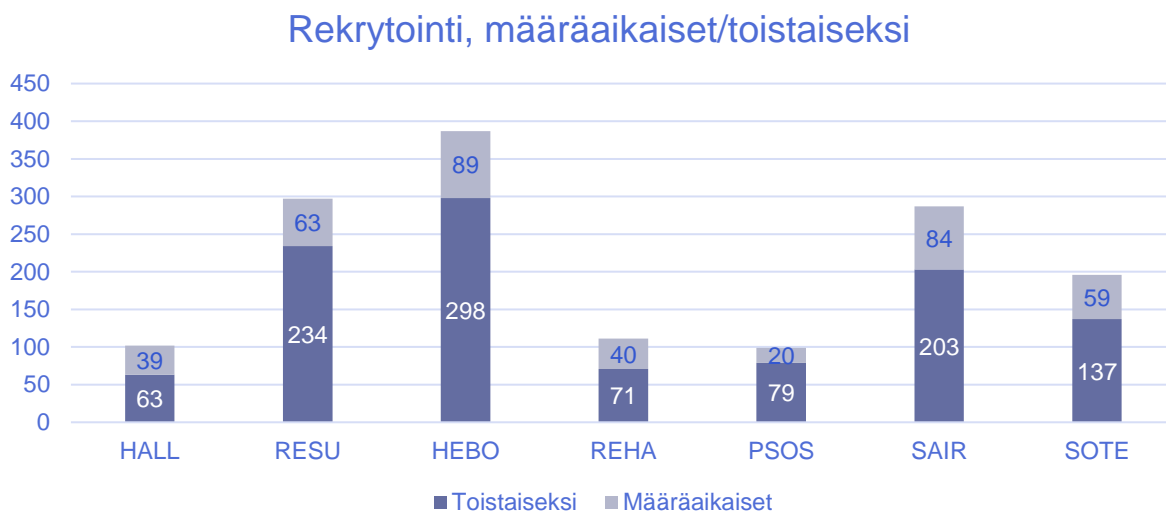
Alla on diagrammi vuoden aikana tehtyjen rekrytointien määrästä, avoimeksi julistettujen paikkojen määrästä ja saapuneiden hakemusten määrästä palvelualueittain.



Seuraavassa diagrammissa näkyy avoimien paikkojen määrä jaettuna virkoihin ja työsuhteisiin.



Alla olevassa diagrammissa näkyy avoimien paikkojen määrä jaettuna vakinaisiin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin palvelualoittain.



Hyvinvointialue osallistui vuoden aikana useisiin rekrytointitapahtumiin korjatakseen monissa henkilöstöryhmissä ilmennyttä henkilöstöpulaa:

- Kunta etsii lääkäriä (Oulu, Tampere ja Turku)
- kandidaattiseminaari (aamiaistilaisuus 6. vuoden kandidaateille)
- Terveyskeskukset tutuksi (etätapahtuma kandidaateille)
- Sairaanhoitajapäivät
- EduJob
- Aktiivinen paikallinen rekrytointi (Novia, Vamk, YA ja Vamia)

Lääkärien rekrytointiin käytettiin vuoden aikana noin 61 000 euroa. Rekrytointiin liittyvään ilmoitteluun ja markkinointiin käytettiin lisäksi 98 000 euroa.

Yleisesti hyvinvointialueen rekrytoinnissa kaikki virat ja toimet julistetaan sisäisesti ja/tai ulkoisesti haettavaksi. Tämän menettelytavan tarkoituksena on tarjota kaikille mahdollisuus ilmoittaa kiinnostuksensa avoimina oleviin työpaikkoihin.

Hyvinvoiva henkilöstö

Hyvinvointialueelle siirtyneiden organisaatioiden hyvinvointipanostuksiin ja työ- toimintaan liittyvistä käytännöistä tehtiin kartoitus. Voitiin todeta, että panostusten euromäärissä, työajan käytössä ja toiminnan sisällössä oli suurta vaihtelua. Vuodeksi 2022 laadittiin asetettuihin tavoitteisiin perustuva ohjelma. Panostuksia tehtiin sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen sekä toimintaan, jonka tarkoituksena on parantaa yksikköjen työyhteisöjen yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Hyvinvointipanostuksia varten varattiin 600 000 euron talousarviomääräraha, joka käytettiin seuraavasti:

- Epassi liikunta- ja kulttuurietu: 75 euroa/henkilö. Hyvinvointialueen hallitus päätti huhtikuussa 2022 antaa henkilöstölle 100 euron bonuksen/henkilö Epassi-edun muodossa. Etu myönnettiin henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi korona-aikana.
- Ilmainen kahvi ja tee koko henkilöstölle.
- Yksikköjen työ- toiminta. Toimintaan varattiin 4 t ja 12 euroa/henkilö.
- Break Pro -taukoliikuntaohjelma. Ohjelma tarjottiin ammattiryhmille ja työpaikoille, joissa sen käyttö oli mahdollista.

Vuoden aikana erilaisiin hyvinvointipanostuksiin käytettiin yhteensä 1,28 miljoonaa euroa. Lisäksi työnohjaukseen käytettiin 240 000 euroa.

Työterveyshuollon kustannukset olivat n. 3,29 miljoonaa euroa. Jaettaessa kokonaiskustannukset työntekijämäärällä 31.12.2022 ovat työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset 453 euroa/työntekijä.

Koulutus

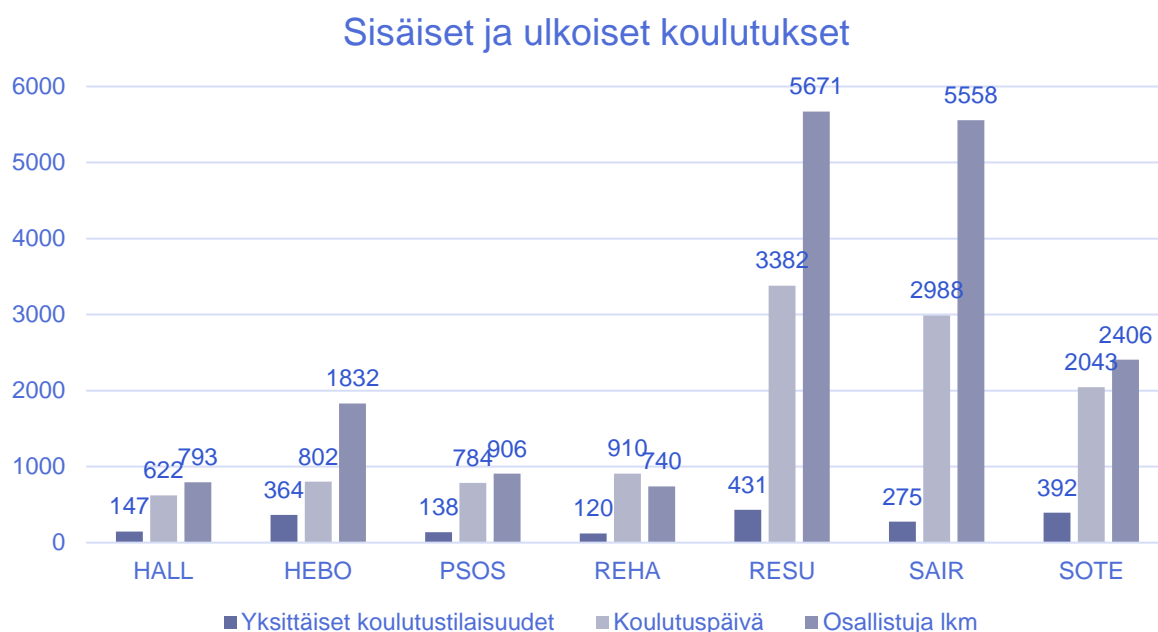
Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymän aloittaessa toimintansa vuonna 2022 lisääntyi **sisäisten** koulutusten osuus huomattavasti. Ajankohtaiseksi tuli esimerkiksi uusien esihenkilöiden ja työntekijöiden kouluttaminen hyvinvointialueen ohjelmien ja sovellusten käytössä.

Covid-19 vaikutti koulutustoimintaan myös vuonna 2022. Tilanne oli kuitenkin helpommin hallittavissa, koska prosessista oli kokemusta, ja useita koulutuksia kyettiin järjestämään etäyhteydellä.

Koulutustoiminnan henkilöstöresursseja lisättiin vuoden aikana. HR-yksikön koulutustoimintaan palkattiin yksi HR-asiantuntija lisää. Lisäksi resurssijohtoon palkattiin koulutus- ja perheydyttämispäällikkö.

LOVe-tenttien koordinointi, valvonta ja hallinto muodostavat suurimman yksittäisen osan koulutustoiminnasta.

Vuoden aikana rekisteröitiin yhteensä 1 867 yksittäistä koulutustilaisuutta (ulkoiset ja sisäiset). Koulutuspäiviä oli yhteensä 11 530.



Asiakas- ja resurssikeskuksessa ovat lääkit, joilla on yleensä enemmän koulutuspäiviä työntekijää kohden kuin muiden ryhmien työntekijöillä.

Alla olevasta taulukosta ilmenevät koulutuspäivät työntekijää kohden palvelualoittain.

| Palvelualue | Koulutuspäivät/työntekijä |
|-------------|---------------------------|
| HALL | 1,6 |
| HEBO | 0,4 |
| PSOS | 2,3 |
| REHA | 2,2 |
| RESU | 2,4 |
| SAIR | 2,3 |
| SOTE | 2,1 |

Kieltenopetus ja sisäinen kielitesti

Yhteensä 74 työntekijää osallistui vuonna 2022 hyvinvointialueen kieltenopetukseen, joka järjestettiin pääasiassa Teamsin kautta.

Yhteensä järjestettiin 17 kielikurssia:

- 13 ruotsin kielen kurssia
- 4 suomen kielen kurssia

Sisäisiä kielitestejä järjestettiin somatiikan, psykiatrian, sosiaalisektorin, teknisen sektorin sekä talouden ja hallinnon henkilöstölle. Sisäisiä kielitestitilaisuuksia järjestettiin pääasiassa Vaasassa, mutta niiden lisäksi järjestettiin myös kaksi kielitestipäivää Pietarsaareissa, yksi Närpiössä ja yksi Oravaisissa.

Yhteensä suoritettiin 122 kielitestiä, joista hyväksyttiin 92 %:

- 52 suullista suomen kielen testiä
- 34 suullista ruotsin kielen testiä
- 22 kirjallista suomen kielen testiä
- 14 kirjallista ruotsin kielen testiä

Työmarkkinat myllerryksessä

Kevättä 2022 leimasivat vaikeat valtakunnan tason neuvottelut ja erilaiset työtaistelutoimet eri puolilla maata. Ammattijärjestöt muun muassa julistivat useita ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja. Kevään aikana järjestettiin myös useita eripituisia lakkoja eri puolilla maata. Pohjanmaan hyvinvointialueella lakkoja ei ollut.

KT, JAU ja JUKO solmivat kesäkuussa erillissopimuksen kunta-alan uudesta virka- ja työehtosopimuksesta 2022–2025. Sopimusta sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien lisäksi hyvinvointialueilla työskenteleviin ja niille palkattaviin työntekijöihin. Sote ry ja KT solmivat lokakuussa kolmivuotisen työehtosopimuksen pitkän ja vaikean neuvottelukierroksen jälkeen. Sote ry:n ilmoittamien joukkoirtisanoutumisten valmistelu voitiin siten lopettaa. Sopimukseen sisältyi myös hyvinvointialueiden viisivuotinen palkkakehitysohjelma, jonka vuotuinen kustannusvaikutus on yksi prosentti.

Uusi henkilöstöstrategia

Loppukevällä aloitettiin uuden henkilöstöstrategian laatiminen. Työhön osallistui workshopien kautta useita ryhmiä, mm. poliitikkoja, henkilöstön edustajia, eri yksikköjen edustajia ja esihenkilöitä.

Henkilöstöstrategiassa työnantaja antaa työntekijöille kolme lupaus. Pää tavoitteet ovat

- Suomen paras hyvinvointityönantaja
- Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät ja
- korkea työhyvinvointi.

Laadittiin strategiakartta. Se osoittaa, millä prosesseilla, resursseilla ja osaamisella lupaukset täytetään. Lisäksi strategia sisältää useita mittareita ja luettelon toimenpiteistä, jotka muuttuvat strategian tavoitteisiin liittyvän työn edetessä.

Uuden hyvinvointialueen 2023 valmistelu

Koko vuoden 2022 ajan valmisteltiin uutta, 1.1.2023 toimintansa aloittanutta itsehallinnollista hyvinvointialuetta. Uuteen organisaatioon siirrettiin erityishuollon yksiköt (Kårkulla ja Eskoo), pelastustoimi, Kruunupyyn sosiaali- ja terveystalvet sekä Korsnäsän sosiaalihuolto.

Työntekijämäärän suunniteltiin nousevan n. 7 000:sta yli 8 000 henkilöön.

Organisaatiossa panostettiin koko vuoden ajan runsaasti uusien yksikköjen esihenkilöiden ja työntekijöiden tiedotus- ja koulutustilaisuuksiin.

Uusi hyvinvointialue merkitsi uuden organisaation perustamista uudella yritys- ja yhteisötunnuksella. Uusi y-tunnus puolestaan merkitsi sitä, että HR-yksikön henkilöstöhallinnon tehtävien hoitamiseen käyttämät tietokannat korvattiin uusilla. Tämä vaati paljon valmistelutyötä eri ohjelmistotoimittajien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.