



## Henkilöstö- ja osaamisanalyysi

Aluehallitus 13.03.2023 § 64  
330/00.02.01.00/2023

Valmistelija Orava Marjo  
Peter Nieminen  
Carina Näls  
Tero Mäki  
Linda Jakobsson-Pada  
Lisätietoja: puhelinnumero: 06 218 1111 (vaihe), etunimi.sukunimi@ovph.fi

Osana tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelman nykytilaselvitystä on resurssijohdon toteuttama henkilöstö- ja osaamisanalyysi. Hyvinvointialueen henkilöstöstrategian mukaan haluamme olla Suomen paras hyvinvointityönantaja, meillä on korkea työhyvinvointi ja Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät. Strategian mukaiset tavoitteet huomioidaan tulevaisuus- ja sopeuttamisohjelman toimeenpanossa. Henkilöstön veto- ja pitovoiman parantamiseksi on resurssijohto valinnut kansallisten tavoitteiden mukaiset kärkiteemat: hyvinvoiva ja osaava ammattilainen, osaamisen varmistaminen, työn vaikuttavuuden parantaminen, hyvän työn edellytykset ja johtaminen. Tiedolla johtamisen tueksi tarvitaan hyvä tietopohja. Seurantaindikaattoreina käytetään valtakunnallisesti sovittuja mittareita. Tietopohjassa on vielä puutteita; ammattiryhmäkohtaista tai resurssilinjakohtaista tietoa ei ole vielä saatavilla. Vakanssien täyttöasteesta, henkilöstörakenteesta, henkilöstömitoituksesta tai muusta toimintalinjaa koskevasta tiedosta on saatavilla ainoastaan käsinpoimittuja otoksia. Tietyiltä osin koko henkilöstöä koskevaa, toimialakohtaista tietoa on kuitenkin käytettävissä.

Hyvinvointialueella on tällä hetkellä 8643 työntekijää, joista määräaikaisessa suhteessa on 1496. Henkilöstön keski-ikä on 43,8 vuotta. Eläkepoistuma tulee kasvamaan vuosittain seuraavan viiden vuoden aikana ollen tänä vuonna 147, ja vuonna 2028 eläkkeelle on jäämässä 215 henkilöä. Kevan (viikolla 9) julkaiseman ennusteraportin mukaan henkilöstövaje on kansallisestikin hälyttävä. Tämä näkyy myös Pohjanmaalla, missä henkilöstövaje ilmenee lähes jokaisessa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmässä. Kriittisiä vajeita on sekä erikois- että perusosaamisessa eri ammattiryhmissä, ja prosentuaalisesti Suomessa puuttuu eniten psykologeja ja sosiaalityöntekijöitä. Pohjanmaan osalta ennuste on samansuuntainen.

Kokonaiskuvan hahmottamista henkilöstöresurssin osalta vaikeuttavat runsaat osa-aikaiset palvelussuhteet. Usein näitä on anottu täydestä palvelussuhteesta. Monissa yksiköissä tämä asettaa henkilöstöhallinnollisia haasteita; tyhjiä osa-aikaisia toimipohjia on paljon ja vakituisten toimenhaltijoiden palkkaaminen muodostuu haasteelliseksi. Henkilötyövuosien määrä ei vastaa tietyllä hetkellä laskettua työntekijöiden määrää. Henkilöstöjohdolle ajan henkeen kuuluva osa-aikaisuuksien hyväksyminen aiheuttaa runsaasti lisätöitä, varsinkin 24/7 toiminnassa. Osittaisiin vakansseihin rekrytointi on haastavaa, hieman ammattiryhmästä riippuen, mutta pääsääntöisesti hyvin ongelmallista. Esimerkinomaisesti yleislääketieteen virkapohjat saattavat ajoittain näyttää täysin täytetyiltä, vaikka hyvin harvoin sitäkään. Helmikuussa oli näennäisesti hyvä lääkäritilanne, joka ei mitenkään vastaa todellisuutta. Pohjanmaalla on ~110 yleislääkärin virkapohjaa ja niissä oli helmikuussa n. 110 ihmistä, jotka tuottivat 88 henkilötyövuotta, joista osa meni hallinnollisiin tehtäviin. Näistä 34 tuotettiin yleislääketieteen erikoislääkäreiden toimesta, 36 laillistettujen lääkäreiden toimesta (jotka usein ovat hyvin lyhyissä pakollisissa yleislääketieteen palvelujaksoissa) ja loput 18 kandien/harjoittelijoiden ym. ohjattavien toimesta.

Pitovoima on nyt äärimmäisen tärkeä kulmakivi. Sairaanhoidot houkuttelevat rikkaisiin maihin ennenkuulumattomilla etuuksilla, samoin lääkäreitä. Työn kuormittavuus ja työhyvinvointi ovat avainasemassa, kun sosiaalityöntekijä miettii alalla pysymistä, ja



kohtuullinen asiakasmäärä ja työn vaativuutta vastaava palkka ovat ratkaisevia tekijöitä. Hiljattaisessa IHF-maailmankongressissa tuli esille, ehkä hieman yllättäen, että ainakin koko teollistunut maailma kärsii sote-henkilöstöpulasta. Tietyt maat, joiden osa "ulkomaankauppaa" on ollut sote-ammattilaisten "vienti", ovat joutuneet rajoittamaan toimintaa turvatakseen itsellensä työvoiman. Tällä hetkellä Intia on ainoa maa, joka pystyy tuottamaan sote-ammattihenkilöstöä merkittävästi yli oman tarpeensa. Kilpailu on globaalia, Yhdysvaltoja myöten, maabrändit ja raha ratkaisevat paljon.

Tyytyväisyysmittauksen perusteella Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstö kokee suurimmiksi haasteiksi johtamisen, henkilöstöresursoinnin, työtehtävät ja työmäärän. Veto- ja pitovoiman kasvattamiseksi ja johtajuuden tueksi on käynnistetty erilaisia toimenpiteitä. Henkilöstö- ja osaamisanalyysi esitellään tarkemmin liitteenä olevassa esityksessä.

**Hyvinvointialuejohtaja Kinnunen Marina**

ehdottaa, että aluehallitus merkitsee analyysin tiedoksi.

**Päätös:**

Hallitus merkitsi analyysin tiedoksi.

Pöytäkirjaan merkittiin, että resurssijohtajat Nieminen, Nähls ja Orava olivat läsnä asian käsittelyn aikana klo 14.15-14.35.

Jakelu