

Henkilöstön riittävyys ja rekrytointi Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella

KPHVAHYT 05.10.2022 § 20
106/00.01.02/2022

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Eija-Liisa Heikkilä, Resurssipäällikkö Heidi Gleviczky

Hyvinvointialueen hallintosäännön 22 §:ssä hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunnan tehtäväksi on päätetty mm.

9. arvioida ja ennakoida henkilöstön riittävyyttä ja edistää henkilöstön rekrytointia;
10. edistää henkilöstön saatavuuden turvaamista ja hyvän työn tekemistä.

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminta järjestäjänä alkaa 1.1.2023. Hyvinvointialueen rekrytointiasiat on keskitetty konsernipalveluiden toimialueelle Hr-palveluiden palvelualueen resurssikeskus ja rekrytointi -vastuualueeseen.

Resurssikeskuksen tehtävänä on varmistaa riittävästi varahenkilöstöä organisaation yksiköille ja tukea/kehittää rekrytointiprosessia. Jatkuvassa arvioinnissa ja yhteistyössä eri yksiköiden ja ammattiryhmien kanssa arvioidaan ja ennakoidaan tulevat rekrytointitarpeet.

Resurssikeskuksen varahenkilöjärjestelmä on toiminut yli 15 vuotta. Vuosien aikana resurssikeskuksen toimintaa on kehitetty aktiivisesti. Resurssikeskuksen toiminta laajeni viimeksi vuoden 2017 alusta Kokkolan kaupungin ja Perhon kunnan sotehenkilöstön siirryttyä kuntayhtymän palvelukseen.

Resurssikeskuksessa työskentelee tällä hetkellä 304 henkilöä. Ns. sissejä, joilla hoidetaan yksiköiden lyhyitä ja äkillisiä poistumia (=sairauspoissaolot ja muita äkillisiä poistumia), on 171 ja ns. reserviläisiä, joilla hoidetaan pidempiä ja jatkuvia poistumia (vuosilomat, hoitovapaat) on 121 henkilöä. Tämän lisäksi resurssikeskuksessa työskentelee muuta henkilöstöä 4 (3 hoitologistikkoja ja 1 obduktiopreparaattori). Resurssikeskus ja rekrytoinnin vastuualueen johtamisesta vastaa resurssipäällikkö vastuualuejohtajana sekä 6 palveluesimiestä sekä HR-sihtööri.

Varahenkilöjärjestelmään on kuluvan vuoden aikana lisätty hoidon ja hoivan ammattihenkilöstön lisäksi sosiaalihuollon kolme sosiaaliohjaajan sissillä, jotka kiertävät sosiaalipuolen yksiköissä. Keväällä sotehenkilöstöä koskevan resurssiselvityksen mukaan olisi tarvetta kasvattaa hoitohenkilökunnan varahenkilöstöä n.120 henkilöllä. Soiten hallitus perusti syyskuun 2022 alusta 30 vakanssia.

Resurssikeskuksen tavoitteena on rekrytointiprosessin kehittäminen uudistamalla rekrytointin menetelmiä sekä keskittämällä rekrytointia. Toisena tavoitteena on kasvattaa varahenkilöstön määrää ja kehittää prosessia niin, että jatkossa varahenkilöstöllä voidaan hoitaa suurin osa nopeista poistumista yksiköissä. Kolmantena tavoitteena on tulevaisuudessa koordinoita myös kaikkia pitkiä sijaisuuksia resurssikeskuksen kautta.

Rekrytointiprosessin kehittäminen ja rekrytointimenetelmien uudistaminen on aloitettu kuluvan vuoden alussa. Palveluesimies on siirtynyt tekemään päätoimisesti rekrytointivastaavan tehtäviä. Rekrytointivastaavan työn tavoitteena on tukea yksiköiden esimiehiä rekrytointiprosessissa varmistamalla laadukas rekrytointiprosessi ja sitä kautta hyvä hakijakokemus. Tämän lisäksi hänen työtehtäviinsä kuuluu avoimien hakemusten käsittely ja haastattelut, oppilaitosyhteistyö, messurekrytointin ja markkinointimateriaalien hallinta sekä koordinointi.

Rekrytointimarkkinointia on parannettu, tiiviissä yhteistyössä viestintäyksikön kanssa. Monikanavainen näkyvyys on tärkeä varsinkin, kun yhä enemmän tavoitetaan vastavalmistuneiden lisäksi ns. passiivisia hakijoita. Lisäksi rekrytoinneissa on tärkeä arvioida, missä kanavissa tavoitetaan potentiaaliset hakijat. Mainostuotteet ja messumateriaalit on käyty läpi ja uudistaminen aloitettu. Kahden vuoden työvoimakampanja on aloitettu yhteistyössä Kokkolan kaupungin ja Kip- alueen kanssa. Tässä tavoitteena on parantaa yhteistyötä alueellisesti ja yhdessä miettiä, miten voimme parantaa Keski-Pohjanmaan veto- ja pitovoimaisuutta. Kansanvälisen rekrytointin mahdollisuudet selvitetään ja arvioidaan parhaillaan.

Soitelle on tullut 28.9.2022 menneessä 2022 hakemusta Laura-rekrytointijärjestelmän kautta. Hakemuksia on tullut keskimäärin 6,6 hakemusta/avoin työpaikka. Viime vuonna hakemuksia tuli 2056 kpl. Avoimia työpaikkoja on ollut tänä vuonna 306 kpl. Vuonna 2021 avoimia tehtäviä oli 288 kpl. Rekrytointipäätöksiä on tehty 294 kpl, viime vuonna vastaavaan ajankohtaan mennessä tehtiin 197 rekrytointipäätöstä.

Resurssikeskuksen asiantuntijat tulevat kokoukseen esittelemään tilannetta ja kertomaan rekrytointin haasteista nyt ja hyvinvointialueella.

Henkilöstöjohtajan esitys	Lautakunta tutustuu tilanteeseen ja merkitsee saadun selvityksen tiedokseen.
---------------------------	--

Päätös	Merkittiin tiedoksi.
--------	----------------------

Merk.tied. Henkilöstöjohtaja Eija-Liisa Heikkilän lisäksi resurssipäällikkö Heidi Gleviczky esitteli asiaa kokouksessa.

*Jäsen Ulpu Keränen poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn jälkeen
klo 18.11.*