



Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja
terveyspalvelukuntayhtymä

Henkilöstötilinpäätös 2022

Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveyspalvelukuntayhtymä Soite



SISÄLLYS

1. Henkilöstötilinpäätös.....	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	4
4. Eläkkeelle siirtyminen.....	6
5. Poissaolot.....	6
6. Työterveyshuolto.....	11
7. Henkilöstöetuudet.....	12
8. Työhyvinvointi ja turvallisuus.....	12
9. Työhyvinvointikysely.....	13
10. Osaamisen kehittäminen.....	14
11. Resurssikeskus ja rekrytointi.....	16

1. Henkilöstötilinpäätös

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Keski-Pohjanmaan hyvinvointi- ja terveyspalvelukuntayhtymän henkilöstövoimavaroja, ja niissä tapahtuvia muutoksia vuoden osalta. Henkilöstöä koskevaa tietoa tarkastellaan muun muassa henkilöstön määrän, rakenteen, poissaolojen ja kustannusten näkökulmista. Lisäksi henkilöstötilinpäätös sisältää tietoa työterveydestä, työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta, osaamisen kehittämisestä sekä rekrytoinnista vuoden osalta. Myös työhyvinvointikyselyn vastauksia avataan tiiviisti osana henkilöstötilinpäätöstä. Henkilöstöä koskevien tietoja tarkastellaan niin koko organisaation kuin toimialueiden tasolla. Henkilöstöä koskevia lukuja verrataan edellisiin vuosiin sekä verrokkiorganisaatioiden ja Kuntatyönantajien koostamiin valtakunnallisiin tilastoihin.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstöä oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 3977. Taulukkoa lukiessa on huomioitava, että jos sama henkilö on Soitella kahdessa palvelussuhteessa, niin hän näkyy taulukossa molemmilla toimialueilla yhtenä, mutta hänet lasketaan yhteensä -riville vain kerran. Palvelussuhteista 68 % oli vakituisia eli toistaiseksi voimassaolevia ja 32 % määräaikaisia. Määräaikaiset palvelussuhteet ovat eripituisia virkojen ja toimien sijaisuuksia, avoimien virkojen tai toimien hoitajia sekä määräaikaisen tehtävän hoitajia. Määräaikaisia palvelussuhteita on eniten hoidon ja hoivan toimialueella, missä on myös suurin henkilöstömäärä sekä tämän vuoksi myös suurin tilapäisen työvoiman tarve. Vakituisia palvelussuhteita oli 65 enemmän kuin edellisen vuoden vastaavana aikana, vastaavasti määräaikaisia oli 5 vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2022 Toimialue	Vakituiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
HALLINTO	1	14	19		28	49	1	42*	68*
JOHTAM. JA TUOT. TUKIPALV.	440	437	473	205	201	190	645	638	663
HOITO JA HOIVA	824	801	811	436	375	403	1 260	1 167	1 207
PERHEIDEN PALVELUT	386	399	406	198	224	203	584	623	609
VAMMAISPALVELUT	181	172	179	78	86	78	259	257	254
TERVEYDEN- JA SAIR.HOITOPALV.	848	829	829	343	372	354	1 191	1 199	1 180
KANTTIINI	3	1	1				3	1	1
Yhteensä	2 683	2 653	2 718	1 260	1 281	1 276	3 940	3 917	3 977

*Vuosien 2021 ja 2022 osalta hallinnon henkilöstön luvuissa mukana hanketyöntekijöitä. Vuoden 2021 osalta hallinnon työntekijöistä 5 oli vakituisia ja 6 määräaikaisia. Vuoden 2022 osalta työntekijöistä 6 oli vakituisia ja 2 määräaikaisia.

3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 46,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 37,6 vuotta. Nuorinta henkilöstö oli vammaispalveluiden toimialueella 42,7 vuotta. Keski-ikältään vanhinta oli henkilöstö suurimmassa toimialueessa hoito ja hoivassa 44,0 vuotta. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta. Vakinaisten henkilöstön keski-ikä oli 47,6 vuotta ja määräaikaisten keski-ikä 38,9 vuotta (Tilasto 2021: KT Kuntatyönantaja, Henkilöstötilastot).

Henkilöstön keski-ikä 31.12.2022			
Toimialue	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
HALLINTO	49,8	43,3	45,1
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	45,7	38,0	43,4
HOITO JA HOIVA	47,0	38,3	44,0
PERHEIDEN PALVELUT	46,4	37,4	43,4
VAMMAISPALVELUT	44,9	38,1	42,7
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOPALV	46,9	36,0	43,6
KANTTIINI	63,0		63,0
Yhteensä	46,5	37,6	43,6

Henkilöstön ikäjakauma

Kuntayhtymän henkilöstö jakaantui 5-vuotiskäryhmittäin 11-13 %:n osuuksin tasaisesti 25-64 -vuotiaiden osalta. Alle 25-vuotiaita oli töissä 235 eli 6 % henkilöstöstä. Joulukuun lopussa palvelussuhteessa oli 47 henkilöä, jotka olivat täyttäneet 65 vuotta. Henkilöstöstä noin 11 % eli 459 oli 60-vuotiaita tai vanhempia. Kunta-alalla työskentelevistä oli 13,1 % yli 60-vuotiaita (Tilasto 2021: KT Kuntatyönantaja, Henkilöstötilastot).

Henkilöstön ikä rakenne 31.12.2022 Ikäjakautuma												
Toimialue	15- 19	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64	65- 69	Yht.
HALLINTO			7	4	11	12	11	11	7	3	2	68
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	4	38	80	93	68	66	72	75	97	65	5	663
HOITO JA HOIVA	22	82	117	118	128	131	151	145	156	142	15	1 207
PERHEIDEN PALVELUT	1	20	67	77	87	85	81	62	69	56	4	609
VAMMAISPALVELUT	6	21	18	25	29	29	45	32	31	13	5	254
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITO. KANTTIINI	1	40	148	153	160	144	142	125	119	132	16	1 180
										1		1
Yhteensä	34	201	437	470	482	466	500	449	479	412	47	3 977
	1 %	5 %	11 %	12 %	12 %	12 %	13 %	11 %	12 %	10 %	1 %	

Henkilöstön sukupuoli

Henkilöstöstä 86,5 % oli naisia ja 13,5 % miehiä. Miesten osuus oli pienintä hoidon ja hoivan toimialueella. Suhteessa eniten miehiä oli terveyden ja sairaanhoitopalveluiden sekä vammaispalveluiden toimialoilla. 80 % kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä oli naisia (Tilasto 2021: KT Kuntatyönantaja, Henkilöstötilastot).

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2022 Sukupuoli			
Toimialue	Mies	Nainen	Yhteensä
HALLINTO	11	57	68
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	105	558	663
HOITO JA HOIVA	57	1 150	1 207
PERHEIDEN PALVELUT	104	505	609
VAMMAISPALVELUT	45	209	254
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOPALV.	216	964	1 180
KANTTIINI		1	1
Yhteensä	537	3 440	3 977
	13,5 %	86,5 %	

4. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2022 aikana on jäänyt vanhuuseläkkeelle 78 henkilöä (v. 2021, 75). Ennenaikaisesti eläköityneitä eli työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt 6 henkilöä (v. 2021, 6). Kaikkiaan 272 (v. 2021, 239) palvelussuhdetta on päättynyt vuoden aikana. Kun suhteutetaan päättäneet palvelussuhteet kuntayhtymän henkilöstön määrään niin 6,8 % henkilöstöstä on vaihtunut. Vaihtuvuus on lisääntynyt edellisistä vuosista hiukan.

Päättäneet palvelussuhteet 31.12.2022					
Toimialue	VANHUUS- ELÄKE	TYÖ- KYVYTTÖMYYS- ELÄKE	MUUTTO	MUU SYY	YHT.
HALLINTO	1			1	2
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	13	3	6	26	48
HOITO JA HOIVA	27	1	10	48	86
PERHEIDEN PALVELUT	13		3	23	39
VAMMAISPALVELUT	5	1		19	25
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOPALV.	19	1	2	50	72
Yhteensä	78	6	21	167	272

5. Poissaolot

Poissaoloja kertyi vuoden 2022 aikana 414 761 päivää (v. 2021, 384 832 päivää). Alla olevassa taulukossa on esitetty poissaolot kokonaisina päivinä poissaoloryhmittäin.

Poissaoloista suurimman ryhmän muodostavat vuosilomat 152 334 (v. 2021, 149 623) päivää eli 36,7 % (v. 2021, 38,9 %) kaikista poissaoloista. Lakisääteisten poissaolojen osuus oli 19,5 % (v. 2021, 20,7 %). Lakisääteisiin poissaoloihin kuuluvat perhevapaat, kuten äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat mukaan luettuna tilapäiset hoitovapaat.

Muiden poissaolojen määrä oli 98 423 (v. 2021, 90 543) päivää eli 23,7 % (v. 2021, 23,5 %). Tähän ryhmään kuuluvat koulutusvapaat, palkalliset ja palkattomat kuntoutusvapaat ja yksityisasioiden vuoksi otetut virka- ja työvapaat sekä opintovapaat.

Poissaolot, kalenteripäivinä v. 2022	Poissaolon syyryhmä				
Toimialue	Sairaus, tapaturma	Perhevapaa	Vuosiloma	Muut poissaolot	Yhteensä
HALLINTO	716	386	2013	962	4077
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	13455	14662	25453	14698	68268
HOITO JA HOIVA	28480	24351	43768	31008	127607
PERHEIDEN PALVELUT	10915	10320	23687	16768	61690
VAMMAISPALVELUT	6038	3516	8854	4644	23052
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOPALV	23351	27800	48520	30343	130014
KANTTIINI	13		39		52
Yhteensä	82968	81036	152334	98423	414761

Alla olevassa taulukossa on vertailtu vuosien 2020 – 2022 henkilöstön erilaisia palkallisia ja palkattomia poissaoloja. Palkattomien poissaolojen määrä on noussut vuonna 2022 edellisestä vuodesta 6639 päivää eli 7,34 % ja vuonna 2020 6976 päivää eli 8,32 %. Kaikki poissaolot ovat kasvaneet 29 929 päivää eli 7,22 %. Henkilöstön määrä on kasvanut työaikaprocentin mukaan laskettuna 60 henkilöä eli 1,55 %.

Poissaolot v. 2020-2022					
	2020	2021	muutos	2022	muutos
Sairaus, tapaturma	63 709	65 183	2,26 %	82968	21,44 %
Perhevapaa	83 815	79 482	-5,45 %	81036	1,92 %
Vuosiloma	150 993	149 623	-0,92 %	152334	1,78 %
Koulutus	5 611	6 648	15,60 %	7536	11,78 %
Virkamatka	157	52	-199,6 %	405	87,05 %
Muut virka- ja työvapaat	76 867	83 843	8,32 %	90482	7,34 %
Yhteensä	381 364	384 832	0,90 %	414761	7,22 %
Henkilöstö	3 839	3 802	-0,97 %	3862	1,55 %

kvtes-> 60, 120 kpv palkall/ 2/3 palkall, yli 120 kpv palkaton
tilap. hoitovapaa & äitiysvapaa palkall., hoitovapaa palkaton
palkallinen
palkallinen
palkallinen
yleensä palkaton mm.
työloma/virkavapaa, opintovapaa
Työaikaprocentin mukaan ilmoitettuna

Sairauspoissaolot

Poissaolopäivinä lasketut henkilöstön sairauspoissaolot vaihtelivat kesäkuun 5312 (v. 2021 heinäkuun 4443) poissaolopäivästä maaliskuun 10 055 (v. 2021 joulukuun 6317) poissaolopäivään. Pienempien sairauspoissaolopäivien kuukausia ovat olleet lomakuukaudet kesäkuusta heinäkuuhun. Vuoden aikana sairauspoissaolopäiviä on kertynyt 82968 kalenteripäivää (v. 2021 oli

65183). Sairauspoissaolot ovat olleet vuoden 2022 osalta kasvussa johtuen korona- ja muiden hengitystieinfektioiden aiheuttamien sairauspoissaolojen kasvusta.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 1-12/2022													
Toimialue	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulu	Yhteensä
HALLINTO JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	17	105	125	77	48	40	35	27	83	37	85	37	716
HOITO JA HOIVA	1228	1209	1418	1098	1041	767	978	1154	1082	1085	1280	1115	13455
PERHEIDEN PALVELUT	2361	2571	3612	2638	2202	1800	1910	2166	2342	2414	2624	1841	28480
VAMMAISPALVELUT	1222	1119	1228	1068	959	670	760	803	695	805	877	711	10915
TERVEYDEN- JA SAIRAAHOITOPALV.	593	563	694	456	487	414	418	475	474	502	461	501	6038
KANTTIINI	2429	2465	2969	2145	1697	1621	1550	1680	1654	1729	2033	1378	23351
Yhteensä	1	1	8	3									13
Yhteensä	7852	8032	10055	7484	6433	5312	5651	6304	6330	6571	7360	5583	82968

Sairauspoissaolopäivät on alla olevassa taulukossa ryhmitelty sairauspoissaolon keston mukaan. Kaikista sairauspoissaolopäivistä 18 % on kestoaltaan 1-3 kalenteripäivää ja 34% sairauspoissaoloista on kestänyt 4–10 päivää. Työnantajalla on käytössä sairauspoissaolo esihenkilön luvalla. Covid-19-pandemian vuoksi myös vuonna 2022 omalla esihenkilöllä on ollut lupa hyväksyä työkyvyttömyyden takia töistä poissaolo viiteen perättäiseen kalenteripäivään saakka. Työterveyshoitajan todistus tarvitaan 6–9 kalenteripäivän töistä poissaoloon, ja kymmenen ja sitä ylittävään tarvitaan työterveyslääkärin todistus.

Sairauspoissaolojen kestojaakauma kalenteripäivinä 1-12/2022									
Toimialue	1-3	4-10	11-30	31-60	61-120	121-180	181-365	>365	Yhteensä
HALLINTO JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	138	181	190	207					716
HOITO JA HOIVA	2565	4331	2441	2573	1303	55	188		13455
PERHEIDEN PALVELUT	4768	9529	5643	5180	2994		366		28480
VAMMAISPALVELUT	2144	3961	2128	1954	726				10915
TERVEYDEN- JA SAIRAAHOITOPALV.	913	1982	1269	821	688		365		6038
KANTTIINI	4003	8348	3969	4817	1759	156	90	209	23351
Yhteensä	4		9						13
Yhteensä	14536	28332	15650	15552	7470	211	1009	209	82968

Alla olevassa taulukossa on esitetty kaikkien vuoden 2022 aikana palvelussuhteessa olleiden sairauspoissaolot siten, että kaikki sairauden vuoksi poissaolleet on jaoteltu poissaolojen keston mukaan toimialueittain. Kaikkiaan sairauspoissaoloja eli yhden tai useamman päivän poissaoloja on vuoden aikana ollut 3836 (v. 2021, 3157) eri henkilöllä. Kappalemääräisesti on eniten 1-3 päivän poissaoloja eli 3061 (v. 2021, 2691) henkilöllä. Kuudenkymmenen kalenteripäivän raja ylittyi 90 (v. 2021, 92) henkilöllä. Taulukkoa luettaessa on huomioitava, että mukana on kaikkien kuntayhtymässä vuoden 2022 työskennelleiden henkilöiden poissaolopäivät, myös jo eläkkeelle jääneiden ja eri pituisissa määräaikaissa palvelussuhteissa työskennelleiden. Vakituksessa palvelussuhteissa olevista henkilöstöstä 91,7 % on joutunut olemaan töistä poissa työkyvyttömyyden vuoksi. Toisin sanottuna noin 8,3 % ei ole ollut työkyvyttömyyden vuoksi poissa töistä päivääkään koko vuoden aikana.

Sairauspoissaolojen kestojakauma/hlöt 1-12/2022									
Toimialue	1-3	4-10	11-30	31-60	61-120	121-180	181-365	>365	Yhteensä
HALLINTO	42	24	9	5					52
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	519	459	120	58	13	1	2		638
HOITO JA HOIVA	1 002	931	256	106	34		2		1 247
PERHEIDEN PALVELUT	466	431	108	41	9				598
VAMMAISPALVELUT	213	196	58	19	7		1		271
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOPALV.	896	900	211	92	18	1	1	1	1 162
KANTTIINI	1		1						1
Yhteensä	3 061	2 899	755	319	81	2	6	1	3 836

Eniten sairauspoissaolopäiviä oli hoidon ja hoivan toimialueella eli 28,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden laskettuna. Toimialueista vähimmillä sairauspoissaolopäivien määrällä isoista toimialueista on selvinnyt perheiden palvelut 21,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden sekä terveyden- ja sairaanhoitopalvelut 24,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Suuri sairauspoissaolojen määrä näkyy sekä työterveyshuollon palvelujen käytössä, että sijaiskustannusten määrässä. Sairauspoissaolojen määrässä näkyy koronaviruksen vuoksi syntyneet poissaolot (17 567 kalenteripäivää).

Poissaolopäivät/htv	Sairaus, tapaturma				
Toimialue	2018	2019	2020	2021	2022
HALLINTO		15,6		3,7	17,0
KEHITTÄMISYKSIKKÖ	16,8	6,4			
JOHTAM. JA TUOTANN. TUKIPALV.	19	19	17,3	20,0	25,0
TUTKIMUS- JA KUNTOUTUSPALVELUT	16,5	18,8			
HOITO JA HOIVA	22,1	22,3	22,8	22,8	28,8
PERHEIDEN PALVELUT	13,3	17,1	16,9	16,9	21,2
VAMMAISPALVELUT	16,8	20,4	22,1	17,7	26,6
TERVEYDEN- JA SAIRAANHOITOPALV.	15,8	17,6	17,8	20,4	24,1
KANTTIINI	42,1	10,2	13,6	21,9	12,8
Yhteensä	18,1	19,5	19,4	20,2	25,3

Kunta-alan sairauspoissaolokalenteripäiviä oli vuonna 2021 keskimäärin 16,7 päivää (Työterveyslaitos, Kunta10-tutkimus). Kunta10-tutkimuksessa ammattiryhmien välillä on suuria eroja sairauspoissaolojen määrissä. Hoitoalan ammatit ja muut ammattiryhmät, joissa tehdään fyysistä työtä ovat edelleen myös keskimääräisten sairauspoissaolojen listakärjessä vuonna 2021 eli olivat poissa keskimäärin 21–27 päivää vuodessa. Vähiten kunta-alalla ovat sairauden takia poissa töistä sote-alalla lääkärit 9,7 pv/htv ja eniten laitoshuoltajat 23,9 ja lähihoitajat 26,6 pv/htv. Koronapandemia on sekä Kunta10-kyselytulosten että näiden sairauspoissaolotilastojen valossa lisännyt työkuormitusta erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Toisaalta korona on lisännyt poissaoloja tietyissä ammattiryhmissä myös tiukentuneiden ohjeistusten vuoksi: pienessäkin nuhassa ei ole voinut mennä töihin ja koronatestitulosten odottelu on voinut pidentää lyhyitä poissaoloja.

Aktiivisen tuen toimintamalli (AKTU) on laadittu Soiten henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä työssä jatkamisen tueksi työuran eri vaiheissa. Tavoitteena on Soiten henkilöstön työkykyä tukevan toimintakulttuurin kehittäminen ja yhdenmukaistaminen ennakoivaan ja jäljellä olevaan työkykyä tukevaan sekä työntekijää osallistavaan toimintatapaan. Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää muun muassa varhaisen tuen, joka on toimintatapana jalkautettu yksiköihin. Työnantajan edustaja eli esihenkilö yhdessä työntekijän kanssa käy mallinnetun työhyvinvointikeskustelun, kun lyhyet sairaspöissaolot ovat toistuvia (kolmas oma ilmoitussairauspoissaolosta neljännesvuoden aikana) tai, jos sairauspoissaoloja kertyy 15 kalenteripäivää neljännesvuosijaksolla. Soite pitää tärkeänä henkilöstön työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin edistämistä. Keskustelun tavoitteena on tukea työntekijän työssä jatkamista vanhuuseläkeikään ja kehittää aktiivisesti työoloja. Varhaisen tuen mallin mukaisia keskusteluja seurataan sähköisellä järjestelmällä.

6. Työterveyshuolto

Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveyspalvelukuntayhtymän Soiten henkilöstön työterveyshuolto on hankittu ostopalveluna Työplus Yhtiöt Oy:ltä. Työplus Yhtiöt Oy:llä on toimipisteet Kokkolassa, Kannuksessa, Kruunupyyssä, Pietarsaassa, Perhossa, Teerijärvellä, Toholammilla, Tunkkarissa ja Uusikaarlepyyssä. Yhtiö toimii ns. InHouse-yhtiönä palvelen julkisia hankintayksiköitä, lähinnä alueen kaupunkeja, kuntia ja kuntayhtymiä.

Työterveyshuoltotoiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuolto - sopimukseen. Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveyspalvelukuntayhtymä Soiten työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Toiminta pohjautuu tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka tehdään koko kuntayhtymän tasolla. Toimintasuunnitelmat päivitetään vuosittain vastaamaan tarpeita.

Vuoden 2022 aikana työterveyshuolto on tehnyt terveystarkastuksia, määrääaikaistarkastuksia, työhön sijoitustarkastuksia, toimintakykytestejä, ergonomiakäyntejä sekä työyhteisöjen työpaikkaselvityksiä. Pitkittyneiden sairauspoissaolojen katkaisemiseen sekä työkokeilujen järjestämiseen on aktiivisesti panostettu. Lisäksi henkilöstöä on ohjattu erilaisille Kelan rahoittamille yksilöllisille kuntoutusjaksoille kuntoutuslaitoksissa. Tämän lisäksi kuntayhtymän henkilöstölle ja esihenkilöille on järjestetty kuntoutustoimintana avokuntoutusjaksoja, unikoulua, oman elämänhallinnan tukea, psykologin ja psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanottoja. Työplussa on järjestänyt myös painonhallintaryhmiä sekä työfysioterapeutin pitämiä selkä-, niska- ja olkaryhmiä.

Työterveyshuollon toiminnan kannalta yhteistyö työnantajan kanssa on tärkeää. Työterveyshuolto ja henkilöstöpalvelut tapaavat säännöllisesti useita kertoja vuodessa, osavuosikausittain, ajankohtaisten asioiden tiimoilta sekä kehittävät toimintoja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työterveyshuollon toimijat ovat tilastoineet ja luokitelleet kuntayhtymän henkilöstön sairauspoissaolojen diagnooseja. Työterveyshuollon henkilökuntaa on ollut asiantuntijoina mukana mm. sisäilmatyöryhmissä.

Työterveyshuollon kustannukset muodostuvat palveluntuottajalle maksettavista korvauksista. Kela korvaa työnantajalle hyväksymistään ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista 60 % ja sairaanhoidon kustannuksista 50 % vuosittain vahvistamansa työntekijäkohtaisen enimmäiseuromäärän mukaan. Ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista voidaan kuitenkin korvata enintään 60 %, kun työterveyshuolto ja työpaikka ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta.

Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat vuonna 2022 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) osalta 1 547 826 € ja sairaanhoidon (korvausluokka II) 1 196 447 €. Alla taulukossa vertailu Soiten työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018 - 2022.

Työterveyskustannukset	2018	2019	2020	2021	2022
Korvausluokka I	1 209 767	1 150 372	1 168 484	1 394 933	1 547 826
Korvausluokka II	1 007 498	1 176 846	940 774	948 761	1 196 447
Yhteensä	2 217 265	2 327 218	2 109 258	2 343 694	2 744 273

Lähde Kela-korvaushakemus Työplussan järjestelmästä

7. Henkilöstöetuudet

Vuoden 2022 aikana ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuutta oli käytettävissä ilman omavastuuta 100 €/henkilö. Loppuvuonna etuutta lisättiin vielä 100 €/henkilö kiitoksena hyvin tehdystä työstä ja joustamisesta koronatilanteen mukaan. Vuoden aikana ePassi -etuutta käytti 3186 henkilöä. Lisäksi Soite on tukenut henkilöstöyhdistyksen toimintaa 25 000 euron yleisavustuksella. Merkkipäivää, 50 ja 60 vuotta täyttäneitä sekä eläkkeelle siirtyviä muistettiin 160 €:n ostositoumuksella.

8. Työhyvinvointi ja turvallisuus

Työhyvinvointi

Vuoden 2022 aikana valvovan viranomaisen (AVI) työsuojelutarkastuksien osalta on palattu normaalitilaan. Raportit ovat olleet työnantajanäkökulmasta positiivia. Työpaikkaselvityksiä on toteutunut 24, mikä tarkoittaa vuositasolla keskimääräistä. Työilmapiiri on ollut pääosin rauhallinen.

Korona on aiheuttanut edelleen poissaoloja kuormittaen yksiköiden työntekijöitä ja esimiehiä. Yhteydenottoja työsuojeluvaltuutettuihin tapahtuu koronan tiimoilta lisääntyvässä määrin.

Sisäilmasto-ongelmia on käsitelty useammassa sisäilmatyöryhmässä. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa sujuu hyvin. Osatyökykyisten määrä on kasvanut edelleen. Psykkiset syyt ovat suurin yhteydenottojen syy työkykykoordinaattoriin. Etätyötä on toteutettu soveltuvin osin.

Turvallisuus

Helmikuussa 2022 Venäjän aloitettua hyökkäyssodan Ukrainaan aloitettiin myös valmiussuunnitelmien päivittäminen myös mahdollisten poikkeusolojen varalta. Yhteistyötä eri turvallisuusviranomaisten kanssa lisättiin ja tämän avulla myös tilannekuvan luominen turvallisuustilanteeseen parani. Tehtiin selvitys henkilöistä, jotka ovat ratkaisevan tärkeitä organisaation toiminnan jatkuvuuden hallinnan näkökulmasta ja heistä tehtiin puolustusvoimille vap-hakemukset. Tehtiin moniammatillista yhteistyötä perustettavan pohjoisen YTA:n valmiuskeskuksen kanssa.

Keskussairaalan neljään siipeen tehtiin lukosto-saneeraus, jossa siirryttiin sähköiseen lukitusjärjestelmään. Nämä saneeraukset toteutettiin kahdessa osassa keväällä ja syksyllä 2022.

9. Työhyvinvointikysely

Vuoden 2022 keväällä kartoitettiin Soiten henkilöstön työhyvinvointia sähköisellä kyselyllä. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn avulla saatiin kattava kuva Soiten henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilasta. Kyselyyn vastasi 1844 henkilöä eli vastausprosentti oli noin 48,4 %. Kyselyn tulokset raportoitiin henkilöstölle, johdolle, keskeisille työsuojelu- ja yhteistoimintatahoille. Saadut tulokset käsiteltiin työyhteisöissä ja kehittämisideat hyödynnetään Soiten ja työyhteisöjen kehittämistyössä.

Kysely henkilöstölle toteutettiin aikavälillä 29.3.-9.5.2022. Kyselyn avulla kerättiin tietoa työhyvinvoinnin keskeisistä aihealueista: työn sujuminen, työtehtävät ja oma voimavarat sekä esihenkilön ja työnantajan toiminta. Saadut tulokset olivat pääsääntöisesti parempia kuin Kevan meille valitsemien erikoissairaanhoidon verrokkiorganisaatioiden tulokset.

Soitea työnantajana suosittelee 75,8 % vastaajista (verrokeilla 68,4 %) kun vuonna 2021 vastaava luku oli 78,9%. Vastanneista 67,9 % kokee, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatillisen kehittymiseen ja 81,1 % vastanneista arvioi, että voi käyttää tietojaan ja taitojaan työssään monipuolisesti. 81,1 % tuntee vähintään kerran viikossa itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, 82,7 % on innostunut työstään vähintään kerran viikossa ja 82,4 % tuntee vähintään kerran viikossa tyydytystä, kun on syventynyt työhönsä. Vastaajista 42,6 % vastasi, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työ tehdyksi, kun verrokkiorganisaatioissa vastaava luku oli 50,1%. Työ ja perhe-elämän yhteensovittamisen koki henkilöstöstä 73,5 % mahdolliseksi työaikajärjestelyin, kun vuonna 2021 luku oli 72,4 %.

Lähiesihenkilötyö oli verrokkiorganisaatioita paremmalla tasolla; 76,8 % oli sitä mieltä, että hänen ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, kun neutraalin vastauksen valitsi 12,3 %. Palautteen antamisessa on kehitettävää, sillä 42,2 % oli sitä mieltä, että saa työssä

onnistumisestaan palautetta, 21,6 % valitsivat neutraalin vaihtoehdon ja 36,2 % koki, että ei saa riittävästi palautetta onnistumisestaan. 56,7% henkilöstöstä koki esihenkilönsä innostavaksi ja kannustavaksi, kun vuonna 2021 luku oli 57,7. Korona-aika on osaltaan vähentänyt säännöllisten tapaamisten toteutumista esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Henkilöstöstä 57,2 % koki esihenkilön jakavan vastuun sopivasti työntekijöille. Vuonna 2021 vastaava luku oli 59,2 %. Vastuun jakautumiseen yksiköissä on vaikuttanut koronaan liittyvän erityisosaamisen jakautuminen tietyille henkilöille. Kehitys- ja ryhmäkeskusteluja käytiin vuoden 2022 osalta 51,7 % henkilöstöstä, kun vuonna 2021 vastaava luku oli 80,3 %.

63,2 % valitsi neutraalin tai positiivisen vastausvaihtoehdon kysymykseen ”oletko tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan?” verrokeilla osuus oli 46,5%. Reilu puolet eli 57 % arvioi, että yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin.

Seuraava henkilöstökysely toteutetaan keväällä 2023 samalla Kevan verkkotyökalulla.

10. Osaamisen kehittäminen

Täydennyskoulutuksen toteutuminen on vähitellen palautunut koronarajoituksia edeltävälle tasolle. Merkittävin nousu sekä täydennyskoulutuspäivissä että koulutukseen osallistuneiden lukumäärässä oli Perheiden palvelujen toimialueella. Myös muilla toimialueilla, Hoitoa ja hoivaa lukuun ottamatta, oli tasaista kasvua erityisesti täydennyskoulutuksen kattavuuden osalta. Henkilöstöpula ja erityisesti sijaisten heikko saatavuus rajoittivat edelleen merkittävästi Hoidon ja hoivan henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ammatilliseen täydennyskoulutukseen.

Koulutustietojen seuranta on tärkeä osa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä ja johtamista. Soiteissa ei työntekijän osallistumiselle täydennyskoulutukseen ole asetettu vähimmäis- tai enimmäismääriä. Koulutuksen tarve voi vaihdella vuosittain mm. palveluprosessien kehittämisvaiheista sekä henkilöstön osaamistarpeista ja työtehtävistä riippuen. Työn vaativuus ja ammattikoulutuksen pituus ovat osaltaan olleet lähtökohtina arvioitaessa täydennyskoulutuksen resursointia ja toteutumista.

Täydennyskoulutukseen osallistuivat ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten sosiaalityöntekijät, joilla ka 5,2 päivää ja osallistuminen 97% (edellinen vuosi 4,6 pv ja 75%) sekä lääkärit ja hammaslääkärit, joiden ka 3,5 päivää ja osallistuminen 105% (edellisenä vuonna 3,3 pv ja 91%). Soiten henkilöstöstä kokonaisuudessaan 81% osallistui vuoden aikana täydennyskoulutukseen, mikä vastaa edellisten vuosien tasoa. Täydennyskoulutuksen kattavuus Soiteissa on vuosittain ollut yli valtakunnallisen keskiarvon, joka on ollut noin 70% tasolla. Vuoden 2021 tunnusluvut eivät koronarajoitusten vuoksi vielä ole täysin vertailukelpoiset.

Täydennyskoulutus 2022 YHTEENSÄ	Palkkaa saavan henkilöstön lkm 31.12.2022 (sis.sijaiset)	Koulutukse en osallistune et lkm koko vuosi (sis.sijaiset)	Koulut us- päivät yht.	Koulutuspäivät keskim/ koulutettu suluissa valtakunnalline n luku v. 2021	Osallistune et% suluissa valtakunnal linen luku v. 2021
Lääkärit, hammaslääkärit	224	236	82,4	3,5 (4,8)	105% (75,6)
Sosiaali- ja terveysala amk ja opistoaste	1587	1358	3408,6	2,5 (2,9)	85% (63,9)
Sosiaali- ja terveysalan perus- ja kouluaste	1401	1141	1983,4	1,7 (2,2)	81% (45,5)
Sosiaalityöntekijät	70	61	317,5	5,2 (4,5)	87% (65,2)
Yliopistokoulutettu muu terveydenhuollon henkilökunta, ei sosiaalityöntekijät	50	46	155,2	3,4 (4,7)	92% (70,3)
Muu henkilöstö	462	214	571,6	2,7 (2,3)	46% (42)
yhteensä kaikki	3794	3056	7260	2,4	81% (56%)

Taulukko: Ammatillisen täydennyskoulutuksen toteutuminen 2022 Soite (suluissa valtakunnalliset vertailuluvut 2021)

Soiten henkilöstö osallistui ammatilliseen täydennyskoulutukseen yhteensä 7260 henkilötyöpäivää (vuonna 2021, yht. 6500 henkilöpäivää). Täydennyskoulutuspäivistä 42% toteutui Soiten koulutuspalvelujen koordinoimana ja tuottamana.

Täydennyskoulutuksen kustannuksista 21% katettiin ulkopuolisella rahoituksella (EVO-rahoitus, hankerahoitus), edellisen vuoden vastaava luku oli 19%. Soiten omasta ammatilliseen täydennyskoulutukseen kohdennetusta budjetista toteutui 77%, josta 3% kohdentui pitkäkestoisiin psykoterapeuttikoulutuksiin. Täydennyskoulutuksen kustannukset sisältävät kurssimaksut sekä majoitus- ja matkakulut. Koulutussijaisten palkat eivät sisälly kustannuksiin.

Oppisopimusrahoituksella toteutettavien tutkintojen määrä nousi jonkun verran edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstön johtamisosaamisen vahvistamiseksi aloitettiin yhteistyössä Rastorinstituutin kanssa omat Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoon (14

osallistujaa) ja Lähiesimiestyön ammattitutkintoon (19 osallistujaa) valmentavat ryhmät. Yhteistyössä Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän kanssa suunniteltu Hoiva-avustaja koulutus alkoi elokuussa -22. Ryhmässä on 12 työntekijää. Lisäksi Soiten työntekijät suorittivat oppisopimuksella myös muun muassa Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkintoja, Vanhustyön erikoisammattitutkintoja ja Puhehämmentämisen tulkkauksen erikoisammattitutkintoja.

Osana rakenneuudistushanketta toteutetussa Soite 2.0 valmennuksessa aloitettiin noin 40 valmennusryhmää, ja viime vuoden aikana saatiin valmiiksi 23 ryhmää/tiimiä. Neljäs esihenkilöryhmä starttasi marraskuussa, siinä osallistujia on 17 ja uusia muutosvalmentajia aloitti 11. Muutosvalmentajina toimi vuoden lopussa yhteensä 23 henkilöä.

Tuura (Työuran uurtaja) -valmennusta on järjestetty 5 ryhmää, joihin on osallistunut yhteensä 10-15 esihenkilöä. Ryhmämenetelmän tarkoituksena on esihenkilöiden urahallintaan liittyvän osaamisen kehittäminen sekä työhyvinvoinnin tukeminen nopeasti muuttuvassa työelämässä.

11. Resurssikeskus ja rekrytointi

Resurssikeskuksen tehtävä on varmistaa riittävästi varahenkilöstöä Soiten yksiköille ja tukea/kehittää rekrytointiprosessia. Jatkuva arviointi ja yhteistyö eri ammattiryhmien kanssa mahdollistaa tulevien rekrytointitarpeiden paremman arvioinnin ja ennakkoinnin.

Soiteessa on hyvä ja pitkään toiminut varahenkilöstöjärjestelmä. Varahenkilöstöjärjestelmää on vuoden aikana kasvatettu sosiaalipuolelle kolmella sosiaaliohjaajan sissillä, jotka kiertävät sosiaalipuolen yksiköitä. Alkuvuonna tehdyn resurssiselvityksen mukaan, Soiten tulisi kasvattaa hoitohenkilökunnan varahenkilöstöä vielä 19 sissivakanssilla ja 103 reservivakanssilla, jotta resurssikeskus täyttäisi yksiköiden jatkuvat sijaistarpeet. Näistä 30 vakanssia perustettiin vuoden 2022 syyskuun alusta.

Resurssikeskuksen tavoitteena on rekrytointiprosessin kehittäminen uudistamalla rekrytointimenetelmiä sekä keskittämällä rekrytointia. Tavoitteena on myös kasvattaa varahenkilöstön määrää, ja kehittää prosessia niin, että jatkossa varahenkilöstön avulla voidaan hoitaa suurin osaa nopeista poistumista yksiköissä. Tavoitteena on tulevaisuudessa koordinoida myös kaikkia pitkiä sijaisuuksia resurssikeskuksen kautta. Resurssikeskuksessa on tällä hetkellä 304 vakanssia. 171 ns. sissiä, joilla hoidetaan yksiköiden nopeita poistumia (sairaslomia ja muita äkillisiä poistumia) ja 121 ns. reserviläistä, joilla hoidetaan pitempiä ja jatkuvia poistumia (vuosilomat, hoitovapaat), ja sen lisäksi 3 hoitologistikkoja 1 obduktiopreparaattori, 6 palveluesimiestä, 1 resurssipäällikkö ja 1 HR-sihteerin.

Rekrytointiprosessin kehittäminen ja rekrytointimenetelmien uudistaminen on aloitettu. Vuoden alusta yksi palveluesimies on tehnyt rekrytointivastaavan työtehtäviä. Rekrytointivastaavan tärkein työtehtävä on tukea yksiköiden esihenkilöitä rekrytointiprosessissa varmistamalla laadukas rekrytointiprosessi ja sitä kautta hyvä hakijakokemus. Tämän lisäksi hänen työtehtäviinsä kuuluvat

avoimien hakemusten läpi käyminen/haastattelu, oppilaitosyhteistyö, messurekrytoinnin 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. Eri rekrytoinneissa on tärkeä arvioida, missä kanavissa tavoittaa potentiaaliset hakijat. Mainostuotteet ja messumateriaali on käyty läpi ja uudistaminen aloitettu. Kahden vuoden työvoimakampanja aloitettiin yhteistyössä Kokkolan kaupungin ja Kip -alueen kanssa. Kampanjan tavoitteena on parantaa yhteistyötä alueellisesti, ja miettiä yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa, miten voimme parantaa veto- ja pitovoimaa Keski- Pohjanmaalla. Kansanvälisen rekrytoinnin mahdollisuuksia arvioidaan tällä hetkellä Soitessa.

Vuoden 2022 aikana Soitelle tuli 2635 hakemusta Laura-järjestelmän kautta, tämä on keskimäärin 6,7 hakemusta avointa työpaikkaa kohden. Viime vuonna hakemusia tuli koko vuoden aikana 2056. Avoimia työpaikkoja oli vuoden aikana 393.

Pirkko Härkänen, vs. henkilöstöjohtaja