

soite

Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Henkilöstötilinpäätös

2023





Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

SISÄLLYS

1. Henkilöstötilinpäätös.....	3
2. Henkilöstöjohtajan katsaus.....	3
3. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
3.1. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet.....	4
3.2. Henkilöstön keski-ikä ja ikäjakauma.....	5
4. Päättäneet palvelussuhteet ja vaihtuvuus.....	6
5. Poissaolot.....	7
6. Työterveyshuolto.....	10
7. Henkilöstöetuudet.....	11
8. Työhyvinvointi.....	11
9. Työhyvinvointikysely.....	13
10. Osaamisen kehittäminen.....	14
11. Resurssikeskus ja rekrytointi.....	15



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

1. Henkilöstötilinpäätös

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstövoimavaroja, ja niissä tapahtuvia muutoksia vuoden osalta. Henkilöstöä koskevaa tietoa tarkastellaan muun muassa henkilöstön määrän, rakenteen ja poissaolojen näkökulmista. Lisäksi henkilöstötilinpäätös sisältää tietoa työterveyshuollosta ja sen kustannuksista sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn tuen, osaamisen kehittämisen sekä rekrytoinnin painopisteistä vuoden 2023 osalta. Myös työhyvinvointikyselyn vastauksia avataan osana henkilöstötilinpäätöstä. Henkilöstöä koskevien tietoja tarkastellaan sekä koko organisaation että toimialueiden tasolla.

2. Henkilöstöjohtajan katsaus

Vuosi 2023 alkoi vilkkaasti, kun Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa vuoden alusta. Hyvinvointialueelle siirtyivät Kokkolan kaupungilta Keski-Pohjanmaan pelastuslaitos sekä koulukuraattorit ja -psykologit sekä ruokahuollon henkilöstöä, kun taas Kruunupyyn yksiköt siirtyivät Pohjanmaan hyvinvointialueelle. Lisäksi hyvinvointialueemme alaisena aloitti Kårkulla-kuntayhtymän kolme vammaispalveluiden yksikköä. Hyvinvointialueelle siirtymisen myötä työmäärä kasvoi erityisesti hallinnollisissa tukipalveluissa. Muutoksen myötä etsittiin uusia yhteisiä toimintatapoja, järjestelmiä ja käytänteitä, joilla turvattiin henkilöstön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu koko hyvinvointialueella.

Vuoden aikana Soiten yhteisiä tavoitteita ja suuntaviivoja kirkastettiin hyvinvointialueen strategian sekä Soite 2030 -ohjelman myötä. Tavoitteena tulevana vuosina on ensisijaisesti henkilöstön saatavuuden ja hyvinvoinnin turvaaminen. Henkilöstöjohtamisen työvälineeksi keväällä 2023 laadittiin henkilöstöohjelma, jonka myötä kehittämisen resurssi suunnataan kaikkein tärkeimpiin henkilöstöjohtamisen kehittämiskohteisiin. Henkilöstöohjelmassa on tunnistettu asiat, jotka vaativat nopeita toimenpiteitä, ja joihin suunnataan voimavaroja strategiakaudella. Henkilöstöjohtamisen painopisteinä tulevaisuudessa ovat henkilöstön riittävyden varmistaminen, lähijohtamisen kehittäminen sekä palkitsemismallin, työhyvinvoinnin käytänteiden ja yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tukevien periaatteiden ja käytänteiden kehittäminen.

Henkilöstöohjelman painopisteistä lähijohtamisen kehittäminen nousi esiin vuoden aikana useissa eri yhteyksissä. Nähtiin tarpeelliseksi vahvistaa esihenkilöiden osaamista ja antaa heille tukea arjen johtamiseen ja henkilöstöhallinnon eri osa-alueisiin liittyen. Esihenkilöille suunniteltiin vuoden 2024 puolella alkava sisäinen koulutussarja, jonka tarkoituksena on avata tarkemmin esihenkilöiden vastuuta ja roolia työyhteisössä ja koko hyvinvointialueella. Esihenkilöt organisaation kaikilla tasoilla ovat avainasemassa siinä, miten soitelaisten työ, osaaminen, työhyvinvointi ja sitoutuminen kehittyvät.

Vuoden alussa tuli voimaan uusi hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien yleinen virka- ja työehtosopimus HYVTES ja vuoden aikana sopimuskorotuksia kertyi niin HYVTES:n, SOTE-sopimuksen kuin Lääkärisopimuksen osalta useita, joiden valmistelua tehtiin yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Vuoden aikana maksettiin kaksi kertaerää sekä yleiskorotuksena kaikille kesäkuussa 2,2 % ja lisäksi lääkäreille lokakuussa 0,77 %. Paikallista järjestelyerää, kehittämisohjelmaerää ja yhteensovittamiserää maksettiin kesäkuussa kaikille sopimusaloille.



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

Vuoden aikana neuvoteltiin ahkerasti paikallisista virka- ja työehtosopimuksista, joiden tarkoituksena on turvata Soiten palveluiden tuottaminen, sekä varmistaa työntekijöille oikeudenmukainen korvaus tehdystä työstä. Lisäksi syksyllä aloitettiin Lääkisopimuksen uraporrastajärjestelmän valmistelu, joka korvaa aiemman tehtävän vaativuuden arvioinnin järjestelmän. Uuden uraporrastajärjestelmän tavoitteena on tukea hoidon laadun ja tuloksellisuuden kehittämistä sekä palkita lääkäreitä ja hammaslääkäreitä oikeudenmukaisesti ja oikea-aikaisesti uran eri kohdissa.

Vuoden 2023 marraskuun lopulla käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut osana Soite 2030-ohjelman valmistelutyötä. Ohjelman ja neuvotteluiden tavoitteena oli luoda palvelutarvetta vastaava palvelurakenne ja -verkosto sekä selvittää palvelumuotoilu- ja toimitilarpeita. Tavoitteena on säilyttää Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintaedellytys toimia päivystävänä keskussairaalana ja synnytysairaalana, sekä vahvempien peruspalvelujen ja matalan kynnyksen palveluiden tarjoajana. Tärkeäksi koettiin myös valmistelutyön kautta varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön riittävyys ja hyvinvointi Soitessa.

3. Henkilöstön määrä ja rakenne

3.1. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Henkilöstöä oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 4042. Palvelussuhteista noin 69,3 % oli vakituisia eli toistaiseksi voimassa olevia ja noin 30,7 % määräaikaisia. Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään 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 vakituiseissa työsuhteissa olevia työntekijöitä, jotka ovat esimerkiksi hankkeen vuoksi määräaikaisesti vapautettuna omasta tehtävästään. Vuoden lopussa hankkeissa työskenteli yhteensä 77 työntekijää, ja vapautettuna omasta tehtävästä oli yhteensä 225 työntekijää. Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten terveyden ja sairaanhoidon palveluiden sekä hoidon ja hoivan toimialueilla, joissa on suurin henkilöstömäärä sekä tämän vuoksi myös suurin tilapäisen työvoiman tarve. Konsernipalveluiden määräaikaisen henkilöstön määrää selittää hanketyöntekijät sekä resurssikeskus ja rekrytointi -yksikkö.

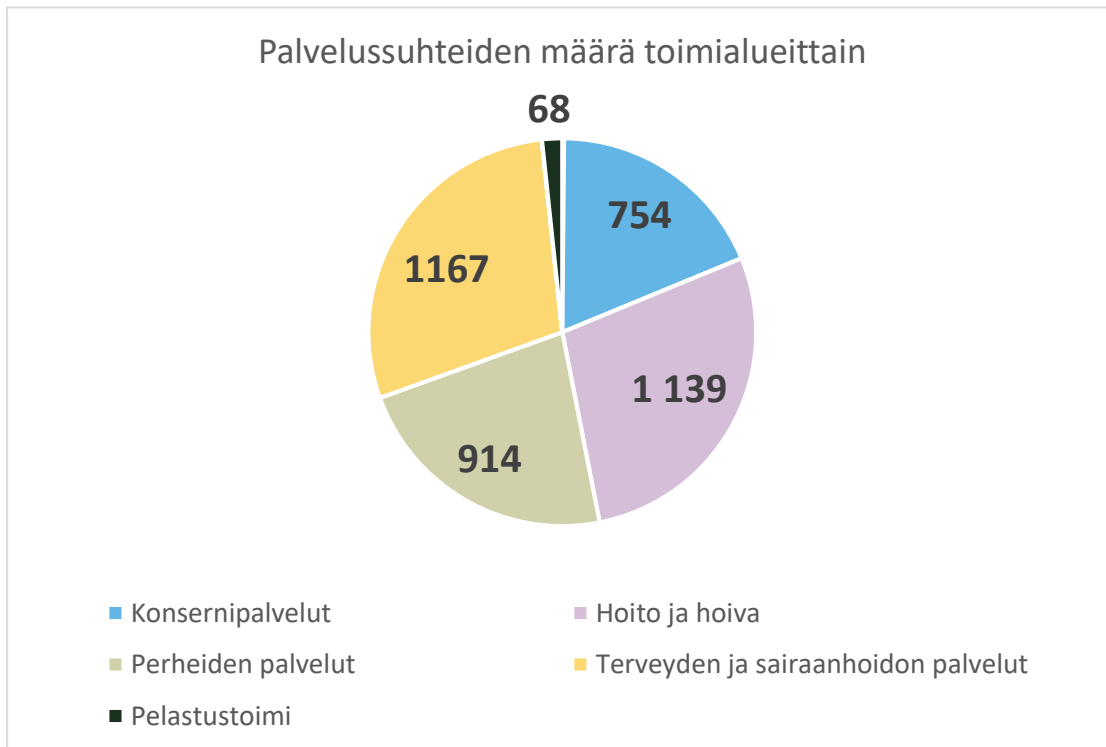
Henkilötyövuosia kertyi vuoden 2023 aikana yhteensä 3548,1.

Henkilöstön lukumäärä			Henkilötyövuosi			
Toimialue	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Hallinto	5	1	6	4,7	0,9	5,7
Konsernipalvelut	517	237	754	454,5	210	664,6
Hoito ja hoiva	759	383	1 139	638,6	347,2	985,8
Perheiden palvelut	645	269	914	566,5	261,6	828,2
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	822	346	1 167	690	307,5	997,5
Kanttiini	1		1	1	0,1	1,1

Pelastustoimi	57	11	68	55,4	9,9	65,4
Yhteensä	2 806	1 243	4 042	2410,8	1137,3	3548,1

Taulukko: Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet 31.12.2023

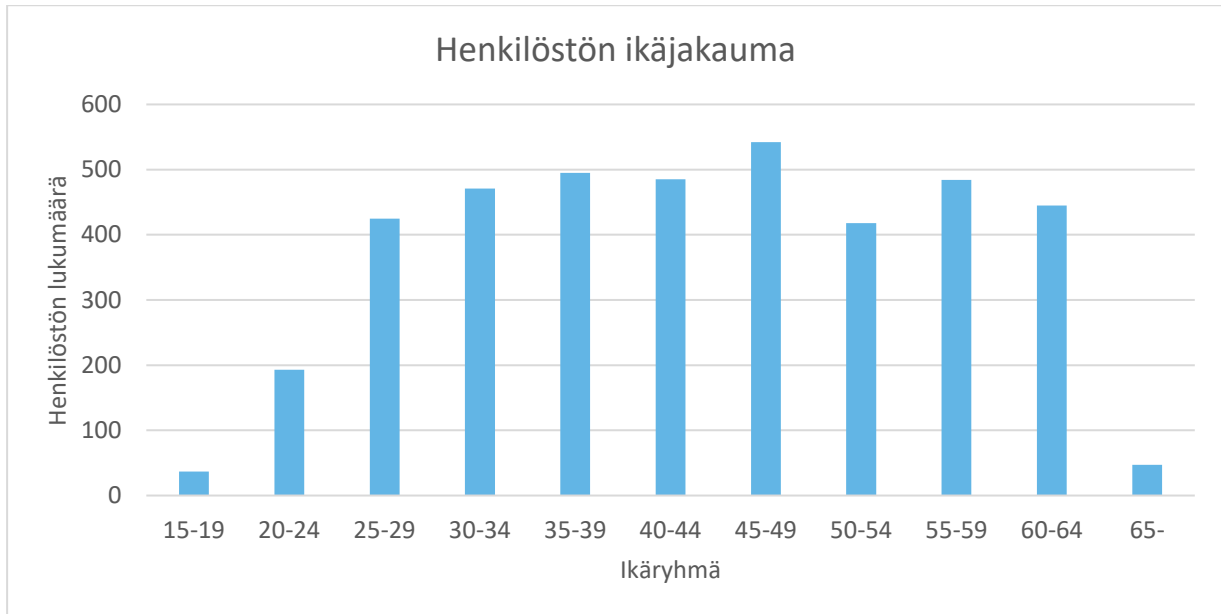
Taulukon lukuohje: jos henkilöllä on voimassa useampia palvelussuhteita (vakituksena ja määräaikaisena palvelussuhteena) eri toimialueilla tai samalla toimialueella, hän näkyy yhteensä -rivillä vain kerran.



Taulukko: Palvelussuhteiden määrä toimialueittain 31.12.2023

3.2. Henkilöstön keski-ikä ja ikäjakauma

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 46,7 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 37,8 vuotta. Keski-ikänsä nuorinta henkilöstö oli terveyden ja sairaanhoidon palveluissa, 43,5 vuotta. Keski-ikänsä vanhinta oli pelastustoimen henkilöstö, 46,4 vuotta.



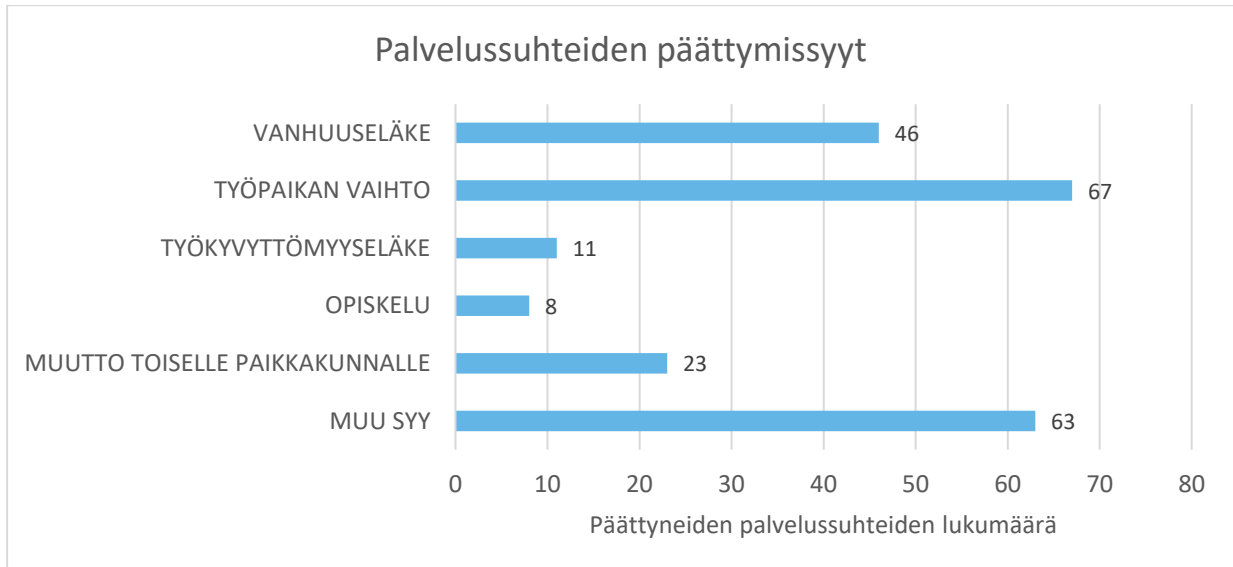
Taulukko: Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

Joulukuun lopussa hyvinvointialueen henkilöstöstä 542 henkilöä eli 13,4 % oli 45–49 -vuotiaita. Henkilöstö jakaantui 5-vuotisikäryhmittäin 10–12 %:n osuuksiin 25–44 -vuotiaiden sekä 50–64 -vuotiaiden osalta. Alle 25-vuotiaita henkilöitä oli 229 eli 5,7 % henkilöstöstä, kun taas 492 henkilöä eli 12,2% oli 60-vuotiaita tai vanhempia. Palvelussuhteessa 65 vuotta täyttäneitä oli 47 henkilöä.

4. Päätyneet palvelussuhteet ja vaihtuvuus

Vuoden 2023 aikana hyvinvointialueen henkilöstöstä 46 henkilöä jäi vanhuuseläkkeelle. Ennenaikaisesti eläköityi eli työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 11 henkilöä. Kaikkiaan vuoden aikana päättyi 218 palvelussuhdetta. Kun suhteutetaan päätyneet palvelussuhteet hyvinvointialueen henkilöstön määrään niin 5,4 % henkilöstöstä vaihtui vuoden 2023 aikana.

Vaihtuvuuteen ei lasketa määräaikaisuuden päättymisen vuoksi päätyneitä palvelussuhteita eikä palvelussuhteita, jotka työnantaja on päättänyt.



Taulukko: Palvelussuhteiden päättymissyyt 1–12/2023

5. Poissaolot

Poissaoloja kertyi vuoden 2023 aikana yhteensä 390 899 kalenteripäivää. Poissaoloista suurimman ryhmän muodostivat vuosilomat 155 940 kalenteripäivää eli 39,9 % kaikista poissaoloista. Lakisääteisten poissaolojen osuus kaikista poissaoloista oli 16,5 %. Lakisääteisiin poissaoloihin kuuluvat perhevapaat, kuten raskaus- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat mukaan luettuna tilapäiset hoitovapaat. Muita virka- ja työvapaita oli 23,4 % kaikista poissaoloista. Tähän ryhmään kuuluvat palkalliset ja palkattomat kuntoutusvapaat sekä yksityisasioiden vuoksi otetut virka- ja työvapaat sekä opintovapaat.

Toimialue	Sairaus, tapaturma	Perhevapaa	Vuosiloma	Koulutus	Virka-matka	Muut virka- ja työvapaat	Yhteensä
Hallinto	33	43	206	13	12	20	327
Konserni-palvelut	12 867	11 735	30 015	1389	180	17 184	73 371
Hoito ja hoiva	23 604	17 738	40 539	1732	19	25 965	109 597
Perheiden palvelut	15 248	11 696	35 615	2393	72	18 471	83 494
Terveysten ja sairaanhoidon palvelut	17 755	23 082	46 767	2924	153	28 582	119 263
Pelastustoimi	407	356	2798	80	77	1129	4847
Yhteensä	69 914	64 650	155 940	8531	513	91 351	390 899

Taulukko: Poissaolot kokonaisina kalenteripäivinä poissaoloryhmittäin 1–12/2023

Sairauspoissaolot

Vuoden 2023 aikana sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 69 914 kalenteripäivää eli 17,9 % kaikista poissaoloista. Sairauspoissaoloja oli vähiten heinäkuussa 4539 poissaolopäivää, kun taas eniten sairauspoissaoloja oli marraskuussa 7203 poissaolopäivää. Pienempien sairauspoissaolopäivien kuukausia olivat lomakuukaudet kesäkuusta elokuuhun.

Toimialue	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulu	Yht.
Hallinto		7		2	2		3		2	15	2		33
Konsernip.	1100	994	977	984	1025	817	743	924	1102	1301	1489	1410	12867
Hoito ja hoiva	2280	2086	2105	1936	1772	1511	1519	1636	2059	2270	2384	2044	23604
Perheiden palvelut	1331	1290	1566	1395	1271	1255	1026	1161	1112	1183	1515	1145	15248
Terv. ja sairaan.	1442	1403	1567	1429	1557	1512	1211	1433	1567	1519	1789	1324	17755
Pela	26	61	33	31	17	60	37	41	19	12	23	47	407
Yhteensä	6179	5841	6248	5778	5644	5156	4539	5195	5861	6300	7203	5970	69914

Taulukko: Sairauspoissaolot kokonaisina kalenteripäivinä kuukausittain 1–12/2023

Sairauspoissaolopäivät on alla olevassa taulukossa ryhmitelty sairauspoissaolon keston mukaan toimialueittain. Kaikista sairauspoissaolopäivistä 24,6 % oli kestoaltaan 1–3 kalenteripäivää ja 18,7 % sairauspoissaoloista kesti 4–10 päivää. Työnantajalla on käytössä sairauspoissaolo esihenkilön luvalla, jonka mukaan esihenkilöllä on lupa hyväksyä työkyvyttömyyden takia poissaolo viiteen perättäiseen kalenteripäivään saakka. Työterveyshoitajan todistus tarvitaan 6–9 kalenteripäivän poissaoloon, ja kymmeneen ja sitä ylittävään sairauspoissaolopäivään tarvitaan työterveyslääkärin todistus.

Toimialue	1-3	4-10	11-30	31-60	61-120	121-180	181-365	>365	Yhteensä
Hallinto	16		17						33
Konsernipalvelut	3422	2622	2524	2461	1015	454	369		12867
Hoito ja hoiva	5515	4550	4445	5931	2791	151	220		23604
Perheiden palvelut	3859	2628	2682	3807	1908			365	15248
Terveysten ja sairaanhoidon palvelut	4286	3208	3428	4999	1453	137	245		17755
Pelastustoimi	105	71	114	96	21				407
Yhteensä	17203	13080	13209	17294	7187	742	834	365	69 914

Taulukko: Sairauspoissaolojen kestoajakauma kalenteripäivinä 1–12/2023

Alla olevassa taulukossa on esitetty kaikkien vuoden 2023 aikana palvelussuhteessa olleiden sairauspoissaolot siten, että kaikki sairauden vuoksi poissaolleet on jaoteltu poissaolojen keston mukaan toimialueittain. Kaikkiaan sairauspoissaoloja eli yhden tai useamman päivän poissaoloja oli vuoden aikana ollut 3567 eri henkilöllä. Kappalemääräisesti eniten eli 3228 henkilöllä oli 1–3 päivän poissaoloja. Kuudenkymmenen poissaolopäivän raja ylittyi 88 henkilöllä.

Vakituisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä 2387 henkilöä eli 85,1 % joutui olemaan töistä pois työkyvyttömyyden vuoksi. Toisin sanottuna noin 14,9 % vakituisesta henkilöstöstä ei ollut työkyvyttömyyden vuoksi poissa töistä päivääkään koko vuoden aikana. Taulukkoa luettaessa on huomioitava, että mukana on kaikkien hyvinvointialueella vuoden aikana työskennelleiden henkilöiden poissaolopäivät, myös jo eläkkeelle jääneiden ja eri pituisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa työskennelleiden.

Toimialue	1-3	4-10	11-30	31-60	61-120	121-180	181-365	>365	Yhteensä
Hallinto	3		1						3
Konsernipalvelut	630	307	115	50	11	3	2		692
Hoito ja hoiva	1 004	541	207	126	30	1	1		1 101
Perheiden palvelut	738	348	136	78	18			1	833
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	898	432	173	93	18	1	1		995
Pelastustoimi	30	14	4	1	1				40
Yhteensä	3 228	1 626	632	346	78	5	4	1	3 567

Taulukko: Poissaolojen kestojaakaus henkilöittäin 1–12/2023

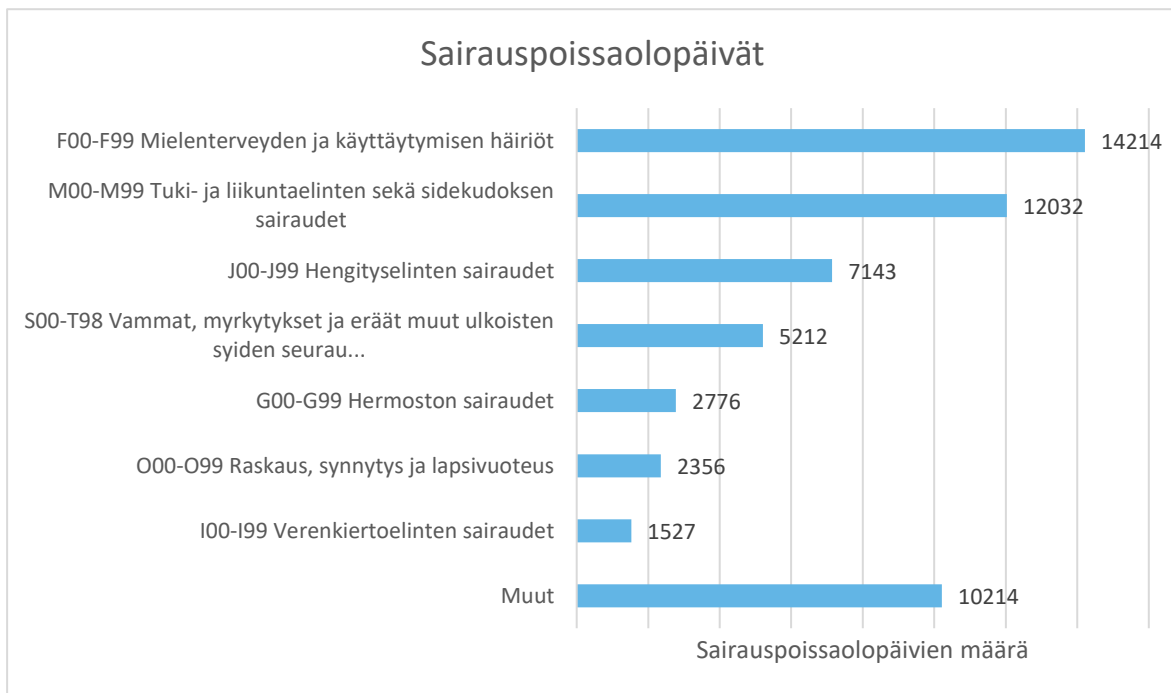
Eniten sairauspoissaolopäiviä oli hoidon ja hoivan toimialueella eli 23,9 poissaolopäivää henkilötyövuotta kohden laskettuna. Sairauspoissaoloja oli toimialueista vähiten pelastustoimella, 6,2 poissaolopäivää henkilötyövuotta kohden.

Toimialue	Sairaus, tapaturma
Hallinto	5,8
Konsernipalvelut	19,3
Hoito ja hoiva	23,9
Perheiden palvelut	18,4
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	17,8
Pelastustoimi	6,2
Yhteensä	19,7

Taulukko: Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuosia kohden 1–12/2023

Tyypillisimpiä sairauspoissaolojen syitä olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, tuki- ja liikuntaelinten ja sidekudoksen sairaudet sekä hengityselinten sairaudet. Kun sairauspoissaoloja mitattiin sairauspoissaolopäivien määrällä, eniten poissaolopäiviä aiheuttivat mielenterveyden sairaudet. Hengityselimiin liittyvien sairauksien takia kirjoitettiin kuitenkin määrältään eniten

sairauspoissaoloja. Eniten sairauspoissaoloja oli yli 61-vuotiailla, ja toiseksi eniten 26–35-vuotiailla. Sairauspoissaolotilastojen mukaan pitkien, yli 90 päivää kestävien, poissaolojen taustalla alle 35-vuotiailla työntekijöille oli useimmiten mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, kun taas yli 56-vuotiaiden joukossa korostuivat tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat pidemmät poissaolot.



Taulukko: Sairauspoissaolojen diagnoosit top 8 työterveyshuollon raportin mukaan 1–12/2023. Luvuista puuttuvat sairauspoissaolot esihenkilön luvalla.

6. Työterveyshuolto

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstön työterveyshuolto on hankittu ostopalveluna Työplus Yhtiöt Oy:ltä. Työplus Yhtiöt Oy:llä on toimipisteet Kokkolassa, Kannuksessa, Kruunupyysässä, Pietarsaareissa, Perhossa, Teerijärvellä, Toholammilla, Tunkkarissa ja Uudessakaarlepyysässä. Yhtiö toimii ns. InHouse-yhtiönä palvellen julkisia hankintayksiköitä.

Työterveyshuoltotoiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen. Hyvinvointialueen työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Toiminta pohjautuu tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, jota päivitetään vuosittain vastaamaan hyvinvointialueen tarpeita.

Vuoden 2023 aikana työterveyshuolto teki useita terveystarkastuksia, toimintakykytestejä, ergonomiakäyntejä sekä työyhteisöjen työpaikkaselvityksiä, joista osa oli siirtynyt aiemmilta vuosilta koronaepidemian takia. Hyvinvointialueen henkilöstölle järjestettiin kuntoutustoimintana avokuntoutusjaksoja, uniryhmä, tukea oman elämänhallintaan, psykologin ja psykiatrisen



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

sairaanhoitajan vastaanottoja, sekä uutena fysioterapeutin suoravastaanottoja, jotka koettiin tehokkaaksi ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi, jolla tuettiin henkilöstön työkykyä ja ergonomiaa. Psykologipalveluita ja lyhytterapiaa käytettiin mielenterveyden sairauksien hoitoon ja tukemaan henkilöstön työssä jaksamista. Pitkittyneiden sairauspoissaolojen katkaisemiseen sekä työkokeilujen järjestämiseen panostettiin aktiivisesti. Lisäksi henkilöstöä ohjattiin erilaisille Kelan rahoittamille yksilöllisille kuntoutusjaksoille kuntoutuslaitoksissa.

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

Työterveyshuollon kustannukset muodostuvat palveluntuottajalle maksettavista korvauksista. Vuoden 2023 osalta työterveyskustannusten nousua selittävät hinnanmuutosten lisäksi mm. työpaikkaselvitysten sekä yksilön neuvonta- ja ohjauskäyntien määrän kasvu. 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 2023 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka 1) osalta 1 945 456,66 euroa ja sairaanhoidon (korvausluokka II) 1 300 566,65 euroa. Näiden lisäksi kustannuksia, joita Kela ei korvaa, kertyi 305 202,60 euroa. Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 3 551 225,91 euroa.

7. Henkilöstöetuudet

Vuoden 2023 aikana ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuutta oli käytettävissä ilman omavastuuta 160 euroa henkilöä kohden. Vuoden aikana ePassi -etuutta käytti yhteensä 3535 henkilöä. Vuoden aikana otettiin käyttöön myös polkupyöräetu, jonka tarkoituksena on edistää henkilöstön hyvinvointia ja kannustaa henkilöstä liikkumaan enemmän niin työmatkoilla kuin vapaa-ajalla. Vuoden loppuun mennessä etuuteen ilmoittautui yhteensä 911 työntekijää, joista 403 käytti etuutta. Lisäksi otettiin käyttöön Break Pro -taukoliikuntasovellus työn tauottamiseen ja ergonomian parantamiseen työssä.

50 ja 60 vuotta täyttäneitä sekä eläkkeelle siirtyviä muistettiin 160 euron ostositoumuksella. Lisäksi Soite tuki henkilöstöyhdistyksen toimintaa 25 000 euron yleisavustuksella.

8. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma on laadittu vuosille 2023–2024. Vuoden 2023 osalta ohjelma mukalee aiempien vuosien tavoitteita, joissa painopistealueina ovat työn vaarojen selvittäminen ja



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

arviointi järjestelmällisesti vuosittain, työtaturmien väheneminen sekä psykososiaalisen kuormituksen hallinta.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi toteutuu lähes 100 prosenttisesti vuosittain. Yksittäisissä yksiköissä on viiveitä, jotka johtuvat yksikön toiminnan muutoksista sekä esihenkilöiden vaihtumisesta. Toimenpiteiden toteuttaminen pitkittää raportin valmistumisaikaa, jonka vuoksi n. 15% vastuualueiden raporteista näkyy tilastollisesti toteutumattomana.

Tavoitteena oleva työtaturmien väheneminen ei ole tilastollisesti osoitettavissa. Työtaturmailmoituksia tehtiin vuonna 2023 yhteensä 289 eli n. 18% enemmän kuin edellisenä vuonna. Toisaalta toimenpiteitä aiheuttaneita työtaturmia on tapahtumamääräisesti huomattavasti vähemmän 59 kappaletta. Ilmoituksia tehdään matalalla kynnyksellä, mikä on hyvä.

Psykososiaalisen kuormituksen hallinta on huomioitu henkilöstöohjelmassa sekä loppuvuodesta valmistuneessa henkilöstösuunnitelmassa. Konkreettisenä toimenpiteenä on muun muassa työterveyshuollon järjestämä esihenkilöiden työnohjaus. Lisäksi perustettiin moniammatillinen työryhmä, jonka tehtävänä on tuottaa laaja toimintamalli ja ohjeistus psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. Mallin tarkoituksena on auttaa esihenkilöitä ja työntekijöitä tunnistamaan työn voimavaroja ja toisaalta kuormitustekijöitä. Työryhmä aloitti työskentelynsä syksyllä, ja jatkaa sitä loppukeväälle 2024. Työ psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi on pitkäjänteistä ja monialaista toimintaa.

Työterveyshuollon tuottamia työpaikkaselvityksiä tehtiin 37 kohteeseen. Määrä on keskimääräistä suurempi, johtuen pääosin koronavuosiensa jättämästä velasta. Aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia ei tehty lainkaan vuoden aikana Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueelle. AVI:n työsuojelun vastuualue oli omana päätöksensä rauhoittanut hyvinvointialueiden ensimmäisen toimintavuoden työsuojelutarkastuksista ilmiötarkastuksia lukuun ottamatta.

Toimintavuosi 2023 oli kaikkiaan paluuvuosi koronapandemian jälkeiseen aikaan. Toiminnallisesti hyvinvointialueeksi muuttuminen ei tuonut työhyvinvoinnin/työsuojelun toimintaan tai toimintakenttään suuria muutoksia ja yhteistyö pelastustoimen kanssa on sujunut hyvin. Lisäksi yhteistyö työterveyshuollon kanssa on sujunut hyvin. Säännöllisiä kokouksia pidettiin suunnitellusti osavuosisikatsauksina, toimintasuunnitelmaa päivitettäessä, sekä muuten tarpeen mukaan.

Sisäilmastoasiat työllistivät työsuojelua edelleen huomattavan paljon, koska rakennuskanta on pääsääntöisesti melko vanhaa ja korjausvelkaa on päässyt syntymään laajasti.

Työkyvyn tuki

Vuoden 2023 aikana työkykyyn tukemiseen liittyvää kehittämistyötä tehtiin tiiviissä yhteistyössä Kevan kanssa. Näissä kehittämishankkeissa painopisteenä on työkykyjohtamisen osaamisen lisääminen ja strategisen työkykyjohtamisen rakenteiden vahvistaminen. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi tehtiin monia kehittämistoimenpiteitä, joista yksi oli Kevan Kestävää työelämää hankkeen osahankkeeseen osallistuminen, jossa aiheena on työurasuunnittelun keinot. Osahankkeen tavoitteena on, että organisaatiossa voidaan järjestää mielekästä ja osaamista hyödyntävää työtä kaikille, ja esihenkilöiden osaamisen kehittäminen ihmisten työurien johtamiseen sen kaikissa vaiheissa.



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

Toisena kehittämistoimenpiteenä oli esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen, jonka tarkoituksena oli saada esihenkilöille ja palvelualuejohtajille keinoja työkyky- ja työurajohtamiseen. Tähän liittyen suunniteltiin järjestettäväksi muun muassa erillisiä esihenkilöinfoja näihin teemoihin liittyen, 1 x kk Vartu-keskusteluklinikoita esihenkilöille sekä 1–2 Kevan kanssa yhdessä vedettäviä työpajoja palvelualuejohtajille aiheenaan esihenkilöiden tukeminen. Näiden toimien käytännön toteutus alkaa keväällä 2024.

Vuoden 2023 aikana käynnistettiin myös hyvinvointialueen työkykyjohtamisen koordinaatioryhmän toiminta. Työryhmän tavoitteena on työkyvyn tiedolla johtamisen kehittäminen, joka on luontainen osa jokapäiväistä johtamista ja jota tehdään sopimalla toimialakohtaisesti työkykyjohtamisen painopistealueet ja kehittämistoimenpiteet. Koordinaatioryhmä on valmistellut työkykyjohtamisen tilannekuvaa ja sitä työtä edelleen jatketaan. Tarkoituksena on viedä tätä koottua tietoa ja sen perusteella tehtyjä toimenpide-ehdotuksia johtoryhmään.

Vuoden 2023 kehittämishankkeet vastasivat hyvinvointialueen henkilöstöohjelmassa olevia työhyvinvoinnin ja henkilöstön työkyvyn tuen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita, ja useita näistä kehittämistoimenpiteistä jatketaan vuoden 2024 puolella. Yhteistyö Kevan, työterveyshuollon, hyvinvointialueen henkilöstöhallinnon ja työhyvinvoinnin kesken on entisestään tiivistynyt.

9. Työhyvinvointikysely

Vuoden 2023 keväällä kartoitettiin hyvinvointialueen henkilöstön työhyvinvointia sähköisellä kyselyllä, joka toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökälulla. Kyselyn avulla saatiin ajantasainen kuva henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyyn vastasi 2456 henkilöä eli vastausprosentti oli noin 65,1 %. Kyselyn tulokset raportoitiin henkilöstölle, johdolle, keskeisille työsuojelu- ja yhteistoimintatahoille. Saadut tulokset käsiteltiin työyhteisöissä ja kehittämisideat hyödynnettiin työyhteisöjen kehittämistyössä.

Kysely toteutettiin aikavälillä 4.4.–11.5.2023. Kyselyn avulla kerättiin tietoa työhyvinvoinnin keskeisistä aihealueista: työn sujuminen, työtehtävät ja oma voimavarat sekä esihenkilön ja työnantajan toiminta. Vuoden 2023 osalta vertailua muihin hyvinvointialueisiin ei saatu, koska verrokkiorganisaatioissa kyselyä ei ollut vielä toteutettu.

Selkeitä muutoksia vuoden 2022 (Keski-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystalvokuntayhtymä) tuloksiin verrattuna oli seuraavia:

- Soitea työnantajana suosittelee 81,3 % vastaajista, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 75,8%.
- Vastaajista 48,8 % vastasi, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työ tehdyksi, kun vuonna 2022 vastaava luku oli 42,6 %.
- 79 % vastaajista oli sitä mieltä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on mahdollista erilaisilla työaikajärjestelyillä. Vuonna 2022 vastaava luku oli 73,5 %.

Edellä mainittujen lisäksi kyselystä nousi positiivisia tuloksia, kuten:

- Vastaajista 84 % kertoi voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti työssään.



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

- 73,7 % vastaajista vastasi, että tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään useammin kuin kerran viikossa.
- Vastaajista 79,5 % kokee, että hänen ja esihenkilönsä välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri.

Lisäksi kyselyn tuloksista nousi koko hyvinvointialueen tasolla kehittämiskohteita:

- Vastaajista vain 43,4 % vastasi, että saa esihenkilöltään palautetta siitä, miten on onnistunut työssään.
- Vain 36,2 % vastaajista kokee, että johtaminen organisaatiossamme perustuu avoimuuteen.
- Vastaajista vain 29,8 % on tyytyväisiä koko organisaation johtamistapaan.
- Vain 54,7 % vastaajista on käynyt kehityskeskustelun tai ryhmäkehityskeskustelun kuluvaan 12 kuukauden aikana.

10. Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2023 painopisteinä osaamisen kehittämisessä oli henkilöstön digiosaamisen vahvistaminen, turvallisuusosaamisen lisääminen ja ylläpitäminen sekä osaamisen edistäminen liittyen erilaisten asiakasryhmien kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen.

Hyvinvointialueen koulutuspalvelut järjestivät yhteistyössä eri yksiköiden kanssa vuonna 2023 valtakunnallisia koulutuspäiviä, kuten psykiatrian erikoistuvien lääkäreiden koulutuspäivät toukokuussa sekä yhteisvoimin pakkoa vähentämään -verkostopäivät marraskuussa. Tämän lisäksi järjestettiin muun muassa päihdeet, raskaus ja vauvaperheet -seminaari, Pohjois-Suomen näkövammaistyöntekijöiden verkostopäivät sekä Lasten ja nuorten ADHD yhteiskehittämisen työpäivä.

Henkilökunnalle järjestettiin laaja-alaisesti eri ammattikunnille suunnattua koulutusta. Näistä esimerkkeinä kinestetiikan koulutus, elintapaohjaajan koulutus, jengit maailman faktat haltuun - koulutus lasten ja nuorten kanssa työskenteleville, mielenterveyden ea-2 sekä selkeä asiakasviestintä ja selkokieli asiakasprosesseissa -koulutus. Henkilökunnalle järjestettiin säännöllisesti myös turvallisuuteen liittyviä koulutuksia. Myös osallistuminen ulkopuolisiin ammattiin liittyviin substanssiosaamista lisääviin koulutuksiin mahdollistettiin.

Koulutusten toteuttaminen ja koulutuksiin osallistuneen henkilökunnan määrä lisääntyi edellisestä vuodesta. Soiten henkilöstö osallistui ammatilliseen täydennyskoulutukseen yhteensä 9332 henkilötyöpäivää. Työntekijän koulutuspäivien määrän keskiarvo vuodelle 2023 oli 2,4 ja koulutusten kokonaiskattavuus koko hyvinvointialueella oli 99 %.

Lääkäreiden täydennyskoulutus oli pysynyt samalla tasolla 3,5 päivää, kun taas sosiaalityöntekijöiden koulutusmäärä oli hieman laskenut edellisvuoteen verrattuna, 3,1 päivään. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön koulutusten määrä oli edellisvuoteen verrattuna noussut noin 30 %. Hoitohenkilöstön koulutukset painottuivat välttämättömiin koulutuksiin kuten turvallisuuteen, tietoturvaan ja lääkehoitoon tavoitteiden mukaisesti. Hoito- ja hoivatyön substanssiosaamisen kehittämiseen

liittyviin koulutuksiin osallistui henkilöstöä vähemmän. Muun henkilöstön koulutuksiin osallistui 71 % henkilöstöstä, tämän ryhmän keskimääräisiä koulutuspäiviä oli 1,4.

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

Täydennyskoulutus 2023	Palkkaa saavan henkilöstön lkm 31.12.2023 (sis.sijaiset)	Koulutukseen osallistuneet lkm koko vuosi (sis.sijaiset)	Koulutus -päivät yht.	Työntekijän koulutuspäivät keskimäärin	Osallistuneet %
Lääkärit, hammaslääkärit	218	211	741	3,5	97 %
Sosiaali- ja terveysala amk ja opistoaste	1665	1709	4632,7	2,7	103 %
Sosiaali- ja terveysalan perus- ja kouluaste	1327	1409	2938,8	2,1	106 %
Sosiaalityöntekijät	57	52	162,8	3,1	91 %
Yliopistokoulutettu muu terveydenhuollon henkilökunta, ei sosiaalityöntekijät	71	67	325,9	4,9	91%
Muu henkilöstö	538	384	530,8	1,4	71 %
Yhteensä kaikki	3866	3832	9332,7	2,44	99 %

Taulukko: Ammatillisen täydennyskoulutuksen toteutuminen 2023

Vuoden 2023 aikana oppisopimusrahoituksella toteutettavia ammatti- ja erikoisammattitutkintoja suoritti 18 henkilöä. Tämä koulutusmuoto lisäkoulutuksena on mahdollistanut työn ohessa suoritettavana lisäosaamisen hankkimista laajasti eri henkilökuntaryhmissä. Soiten työntekijät suorittivat oppisopimuksella muun muassa johtamisen ja yritysjohtamisen, mielenterveys- ja päihdetyön ja tuotekehitystyön esikoisammattitutkintoja. Ammattitutkintojen osalta painottuvat lähiesimiestyön, ruokapalvelujen ja liiketoiminnan (osastonsihteerin) ammattitutkintoihin valmistavat opinnot.

11. Resurssikeskus ja rekrytointi

Soiten varahenkilöstö kasvoi 30 vakanssilla syksyllä 2023 ja varahenkilöstöjärjestelmässä on nyt yhteensä 350 työntekijää. Uusien vakanssien myötä resurssikeskus pystyi palvelemaan yhä tasaisemmin Soiten eri yksiköitä työvoimatarpeessa. Uutena ammattiryhmänä rekrytoitiin fysioterapeuttisissaja osaksi varahenkilöstöjärjestelmää. Lisäksi Soiten potilaskuljettajia keskitettiin resurssikeskukseen, jonka myötä tehostettiin heidän työtään, ja samalla vapautettiin merkittävästi hoitajien työaikaa potilastyöhön. Myös hoitologiikkapalvelut laajentuivat vuoden aikana, ja yhä useampi yksikkö on nyt hoitologiikkapalvelujen piirissä. Kokonaisuudessaan sissien kiertoalueet laajentuivat merkittävästi vuoden 2023 aikana ja useat sissit kiertävät laajasti koko



Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

hyvinvointialueella. Resurssikeskuksen sissit palvelevat myös Kokkolan kotihoidon ja Soldalenin vammaispalvelujen yksiköitä.

Rekrytoinnissa panostettiin monikanavaisen näkyvyyteen, rekrytointiprosessin kehittämiseen sekä kansainvälisen rekrytoinnin lisäämiseen ja sen prosessin kehittämiseen. Lisäksi panostettiin aktiivisesti opiskelijoiden rekrytointiin. Vuoden 2023 aikana työpaikkoja oli auki yhteensä 380, ja hakemuksia niihin tuli 3305 kappaletta. Hakemuksia työpaikkaa kohden tuli vuoden aikana keskimäärin 8,7, kun vastaava luku oli edellisvuonna 6,7. Hakijakokemuksen keskimääräinen arvosana oli 4,2 asteikolla 1–5. Soite työpaikkana kiinnostaa, ja yhteistyö Kokkolan kaupungin ja KIP -alueen kanssa Kokkola Works -kampanjassa on edistänyt Soiten näkyvyyttä.

Hoitajien saatavuus parantui vuoden aikana ja syksyllä 2023 hoitajatilanne oli kohtuullisen hyvä. Lääketieteenopiskelijoiden keskuudessa Soite oli työnantajana kiinnostava ja yhteydenottoja tuli paljon. Erikoislääkäreiden rekrytointi oli sen sijaan edelleen haasteellista. Lisäksi haasteita oli sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnista, johon panostettiin muutamalla onnistuneella rekrytointikampanjalla. Lisäksi psykologien ja terapeuttien rekrytointi osoittautui vuoden aikana haasteelliseksi.

Yhtenä vuoden 2023 tavoitteena oli edistää resurssikeskuksen toimintaa ja valmistella keskitettyä rekrytointia, jonka tarkoituksena on sijaisten rekrytoinnin ja hallinnoinnin siirtäminen resurssikeskukseen keskitetyksi toiminnaksi. Keskittämällä haetaan henkilöstö- ja resurssisuunnittelun tehokkuutta, osaamisen vahvistamista ja lähiesihenkilöiden työajan kohdentamista lähityön ja palvelutoiminnan operatiiviseen johtamiseen. Keskitetyn rekrytoinnin rinnalla kehitettiin myös keikkajärjestelmää ja lainahoitajamallia. Kehitystyö jatkuu ensi vuoden puolella, jolloin saadaan käyttöön myös Sotender-keikkatyösovellus.