

**soite**

Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# Henkilöstötilinpäätös

2024





Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

## SISÄLLYS

1. Henkilöstötilinpäätös.....	3
2. Henkilöstöjohtajan katsaus.....	3
3. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
3.1. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet.....	5
3.2. Henkilöstön keski-ikä ja ikäjakauma.....	6
4. Päätyneet palvelussuhteet ja vaihtuvuus.....	7
5. Poissaolot.....	8
6. Työterveyshuolto.....	12
7. Henkilöstöetuudet.....	13
8. Työhyvinvointi.....	13
9. Työhyvinvointikysely.....	15
10. Osaamisen kehittäminen.....	16
11. Rekrytointi.....	17



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, työhyvinvoinnin ja työkyvyn tuen, osaamisen kehittämisen sekä rekrytoinnin painopisteistä vuoden 2024 osalta. Myös työhyvinvointikyselyn vastauksia avataan osana henkilöstötilinpäätöstä. Henkilöstöä koskevien tietoja tarkastellaan koko organisaation sekä toimialueiden tasolla.

Henkilöstötilinpäätöksen taulukoissa esitetään luvut toimialueittain vuoden 2025 organisaatorakenteen mukaisesti, sillä uusi organisaatorakenne on rakennettu raportointijärjestelmässä vanhan organisaatorakenteen päälle. Koska lokakuussa 2024 otettiin käyttöön väliaikainen organisaatorakenne, osan yksiköistä henkilötyövuositiedot kirjautuvat kahden toimialueen välille. Siksi toimialueiden henkilötyövuositiedot eivät ole suoraan verrannollisia tulevan vuoden tietoihin.

## 2. Henkilöstöjohtajan katsaus

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintavuosi 2024 alkoi taloustilanteen kannalta haastavassa tilanteessa, kun hyvinvointialueen ensimmäisen toimintavuoden tulos oli odotettua huonompi. Tässä tilanteessa tarvittiin talouden tasapainottamispäätösten ripeää täytäntöönpanoa sekä uusia ja vaikuttavia toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi. Talouden tasapainottamiseksi oli tarpeen tarkastella toimintatapoja ja organisaation rakennetta uudella tavalla. Vuoden 2023 lopulla aloitettujen yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena muutoksia kohdistettiin palvelurakenteeseen ja aloitettiin toimet yksiköiden siirtymiseksi keskitetyn rekrytoinnin toimintamalliin.

Vuoden 2024 helmikuussa aluehallituksen linjaamana päätettiin aloittaa Soiten johtamisjärjestelmän uudistaminen, jonka myötä käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut. Tavoitteena oli suoraviivainen ja hallinnollisesti kevyt resurssijohtamiseen tukeutuva johtamisrakenne. Painopisteinä yhteistoimintaneuvotteluissa olivat johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudistaminen, palvelurakenteen toiminnalliset muutokset, perusterveydenhuollon vahvistaminen ja erikoissairaanhoidon rakenteiden uudistaminen kustannustehokkaammiksi. Tarkastelussa olivat niin uudet työskentelytavat kuin henkilöstön sijoittuminen ja määrä. Taustalla oli tarve kohdentaa käytettävissä oleva resurssi sinne, missä sitä tarvitaan. Lisäksi valmisteltiin johdon ja hallinnon lomautuksia, mitä ei kuitenkaan toteutettu.

Ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkamista hyvinvointialueelle asetettiin rekrytointikielto koskien koko organisaatiota, jolloin tehtävät täytettiin vain resurssiyksikön kautta. Rekrytointikiellon aikana tehtävistä täytettiin vain toiminnan kannalta kriittisimmät. Vuoden aikana tehtiin kuitenkin merkittäviä rekrytointeja, joista hyvänä esimerkkinä uuden hyvinvointialuejohtajan rekrytointiprosessi.

Vuoden 2024 lokakuussa otettiin käyttöön väliaikainen organisaatorakenne, joka toi uudistuksia toimi- ja palvelualueen johdolle. Toimintayksiköiden muodostamisen ja toiminnan tarkastelun



## Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

myötä, uudelleenorganisoinnit ja toiminnan sopeuttaminen edellyttivät yhteistoimintamenettelyä. Aluehallitus päätti käynnistää yhteistoimintaneuvottelut syyskuussa uuden johtamisen mallin muutosten osalta. Muutokset koskivat erityisesti uusia toimintayksiköitä.

Vuonna 2024 henkilöstöjohtamisen painopisteitä olivat henkilöstöohjelman mukaiset henkilöstön riittävyden varmistaminen, lähijohtamisen kehittäminen sekä palkitsemismallin, työhyvinvoinnin käytänteiden sekä yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tukevien käytänteiden kehittäminen.

Eryteisesti lähijohtamisen kehittäminen nousi esiin vuoden aikana useissa eri yhteyksissä, kun nähtiin tarpeelliseksi vahvistaa esihenkilöiden osaamista ja antaa heille tukea arjen johtamiseen ja henkilöstöhallinnon eri osa-alueisiin liittyen. Esihenkilöille suunniteltiin vuoden 2024 alkupuolella alkanut sisäinen koulutusarja, jonka tarkoituksena oli 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 2024 aikana jatkettiin merkittäviä palkkajärjestelmä uudistuksia, joista laajimpana aloitettiin SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelu-uudistus, jonka myötä noin 3600 työntekijää sai uuden palkkahinnoittelutunnuksen. Palkkahinnoittelu-uudistus oli ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämistä, ja uudistuksen tarkoituksena oli tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle. Uusien palkkahinnoittelutunnusten myötä myös peruspalkat uudistuivat. Lääkärisopimuksen osalta vuoden 2024 aikana otettiin käyttöön uusi suoritepalkkiojärjestelmä ja tehtävälisät.

Lisäksi aloitettiin hyvinvointialueen oman palkkausjärjestelmän kehittäminen, jonka tarkoituksena on päivittää ja kirjoittaa auki avoin ja oikeudenmukainen malli muun muassa lisien käytön osalta. Kehittämistyö jatkuu vuoden 2025 puolella. Myös työ- ja virkaehtosopimusten osalta palkkausjärjestelmien kehittäminen jatkuu tulevina vuosina, kun esimerkiksi SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta siirrytään ns. tasopalkkajärjestelmään.

Uudistusten lisäksi toteutettiin useita sopimuskorotuksia kaikilla sopimusaloilla, joista paikallisia eriä käytettiin palkkojen yhteensovittamiseen, palkkaepäkohtien korjaamiseen ja palkkajärjestelmien käyttöönottoon. Yleiskorotuksen ja paikallisten erien lisäksi maksettiin SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta valtakunnallisen neuvottelutuloksen mukainen prosentuaalinen palkanlisä joulukuussa 2024, joka kompensoi aiemmin voimaan tulleen paikallisen erän myöhentämistä. Vuoden aikana neuvoteltiin useista paikallisista työ- ja virkaehtosopimuksista, joiden tarkoituksena on turvata Soiten palveluiden tuottaminen, sekä varmistaa työntekijöille oikeudenmukainen korvaus tehdystä työstä.

### 3. Henkilöstön määrä ja rakenne

#### 3.1. Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Henkilöstöä oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 3998. Palvelussuhteista noin 69,8 % ( 69,3 % v. 2023) oli vakituisia eli toistaiseksi voimassa olevia ja noin 30,2 % (30,7 % v. 2023) 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 vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat esimerkiksi hankkeen vuoksi määräaikaisesti vapautettuna omasta tehtävästään. Vuoden lopussa hankkeissa työskenteli yhteensä 50 työntekijää, ja vapautettuna omasta tehtävästä oli yhteensä 188 työntekijää. Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten ikääntyneiden ja vammaisten palveluissa sekä sairaala- ja akuuttipalveluissa, joissa on suurin henkilöstömäärä sekä tämän vuoksi myös suurin tilapäisen työvoiman tarve.

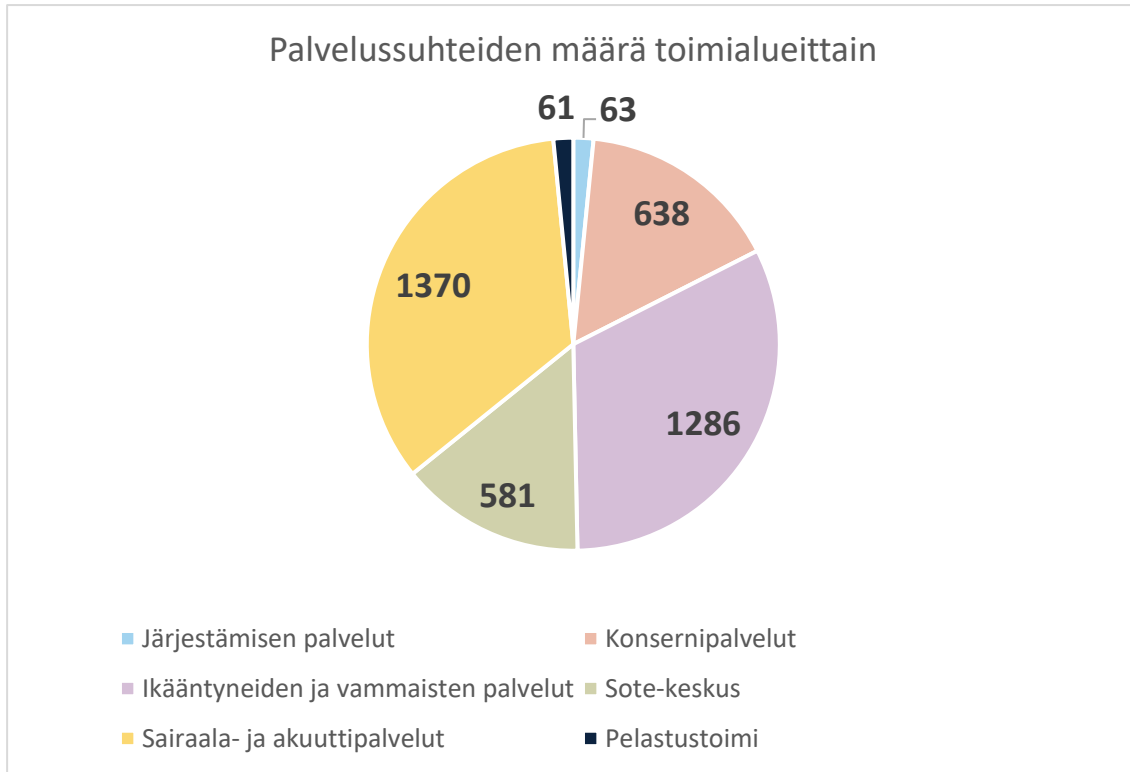
Henkilötyövuosia kertyi vuoden 2024 aikana yhteensä 3530,7. Vuoden lopussa oli tehtynä 27,4 henkilötyövuotta vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Määräaikaisten osalta henkilötyövuosia oli 64,4 htv vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Henkilötyövuosia vähentyi määräaikaisten osalta eniten mm. resurssikeskuksen ja rekrytoinnin 35,2 htv ja sihteeripalveluiden 10,9 htv osalta. Vakituisten osalta henkilötyövuosia oli tehtynä 36,9 htv enemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan.

Henkilötyövuosien tarkastelussa on huomioitava karkauspäivä, joka lisäsi henkilötyövuosia arviolta noin 10.

Henkilöstön lukumäärä				Henkilötyövuosi		
Toimialue	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Hallinto	4		4	4,2	0,8	5,0
Järjestämisen palvelut	21	42	63	18,9	40,4	59,4
Konsernipalvelut	516	122	638	462,2	136,4	598,6
Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut	836	457	1286	777,1	409,4	1186,5
Sote-keskus	433	148	581	344,1	115,2	459,2
Sairaala- ja akuuttipalvelut	937	435	1370	793,4	367,5	1160,9
Kanttiini	2	1	3	1,3	0,3	1,7
Pelastustoimi	52	9	61	49,1	10,3	59,4
<b>Yhteensä 31.12.2024</b>	<b>2 801</b>	<b>1 212</b>	<b>3 998</b>	<b>2 450,4</b>	<b>1 080,3</b>	<b>3 530,7</b>
<b>Yhteensä 31.12.2023</b>	<b>2 806</b>	<b>1 243</b>	<b>4 042</b>	<b>2 413,5</b>	<b>1 144,7</b>	<b>3 558,1</b>

**Taulukko: Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet 31.12.2024**

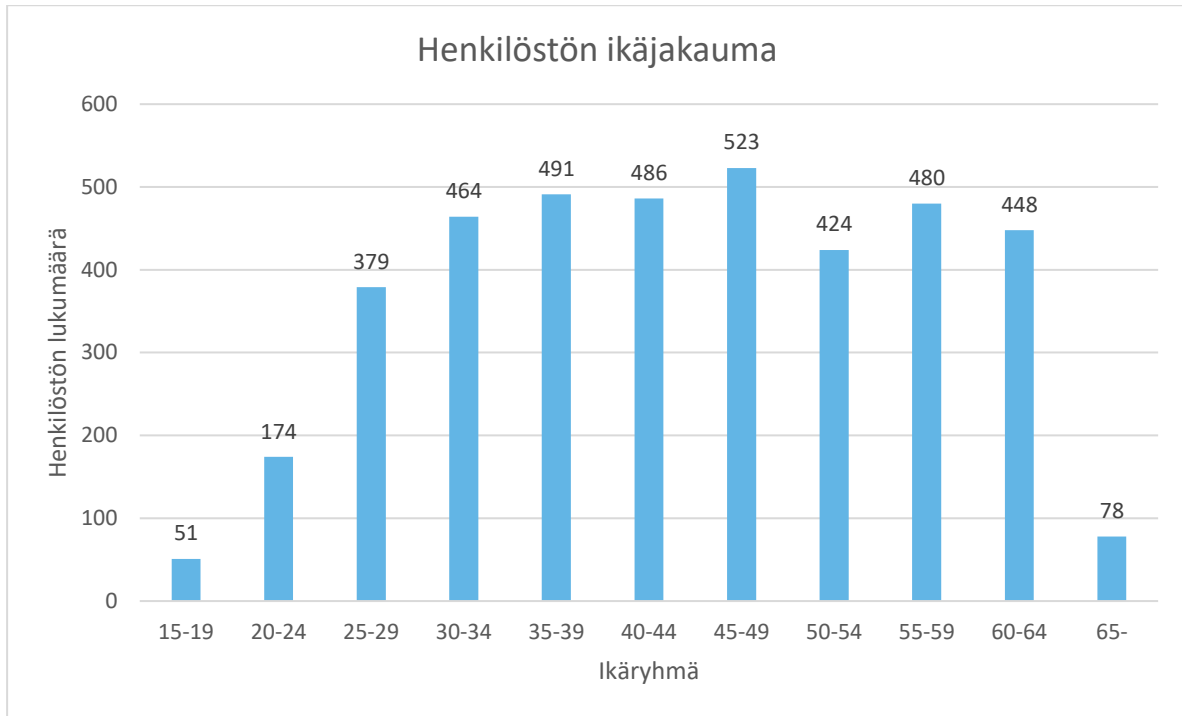
Taulukon lukuohje: jos henkilöllä on voimassa useampia palvelussuhteita (vakituksena ja määräaikaisena palvelussuhteena) eri toimialueilla tai samalla toimialueella, hän näkyy yhteensä - rivillä vain kerran.



**Taulukko: Palvelussuhteiden määrä toimialueittain 31.12.2024**

### 3.2. Henkilöstön keski-ikä ja ikäjakauma

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 47,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 38,5 vuotta. Keski-ikänsä nuorinta oli ikääntyneiden ja vammaisten palveluiden henkilöstö, 43,9 vuotta. Keski-ikänsä vanhinta oli pelastustoimen henkilöstö, 47,6 vuotta.



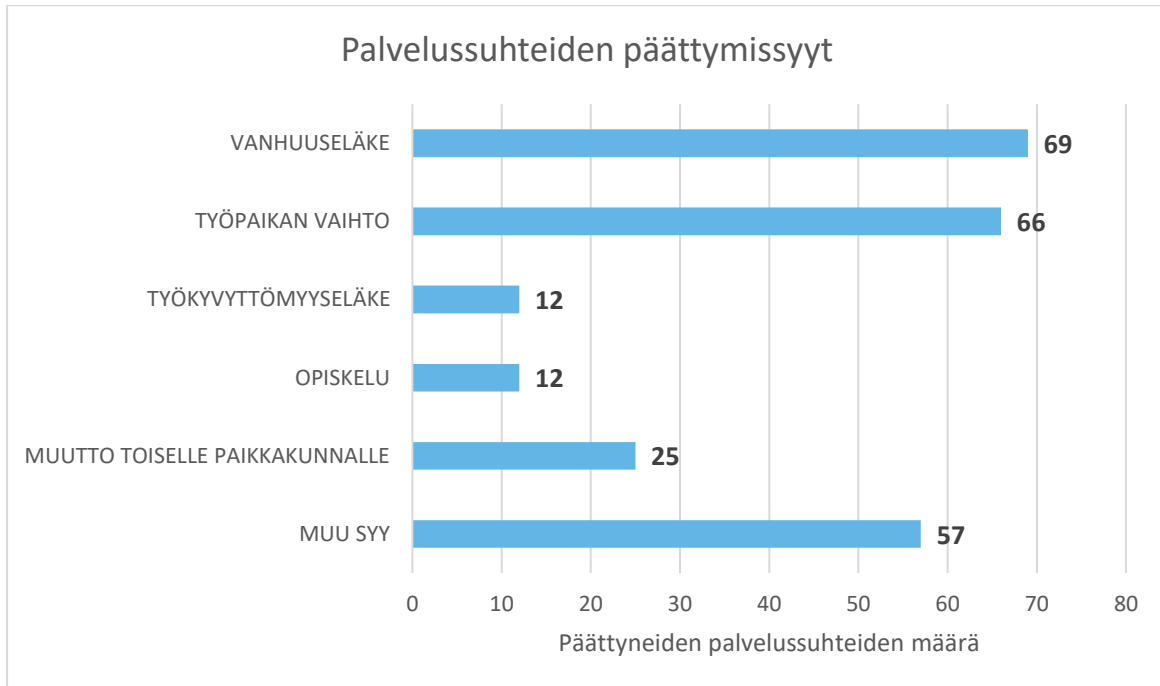
**Taulukko: Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024**

Joulukuun lopussa hyvinvointialueen henkilöstöstä 523 henkilöä eli 13,1 % oli 45–49-vuotiaita. Henkilöstö jakaantui 5-vuotiskäryhmittäin 9,5–12 %:n osuuksiin 25–44-vuotiaiden sekä 50–64-vuotiaiden osalta. Alle 25-vuotiaita henkilöitä oli 225 eli 5,6 % henkilöstöstä, kun taas 526 henkilöä eli 13,2 % oli 60-vuotiaita tai vanhempia. Palvelussuhteessa 65 vuotta täyttäneitä oli 78 henkilöä.

## 4. Päättyneet palvelussuhteet ja vaihtuvuus

Vuoden 2024 aikana hyvinvointialueen henkilöstöstä 69 henkilöä (46 kpl v. 2023) jäi vanhuuseläkkeelle. Ennenaikaisesti eläköityi eli jäi työkyvyttömyyseläkkeelle 12 henkilöä (11 kpl v.2023). Työpaikkaa vaihtoi 66 henkilöä (67 kpl v. 2023). Kaikkiaan vuoden aikana päättyi 241 palvelussuhdetta (218 kpl v. 2023). Kun suhteutetaan päättyneet palvelussuhteet hyvinvointialueen henkilöstön määrään niin vuoden 2024 aikana 6,0 % henkilöstöstä vaihtui, kun vastaava luku vuoden 2023 aikana oli 5,4 %.

Vaihtuvuuteen vaikutti merkittävästi vanhuuseläkkeelle jäävien henkilöiden määrän kasvu edellisvuoteen verrattuna. Vaihtuvuuteen ei lasketa määräaikaisuuden päättymisen vuoksi päättyneitä palvelussuhteita eikä palvelussuhteita, jotka työnantaja on päättänyt.



**Taulukko: Palvelussuhteiden päättymissyyt 1–12/2024**

## 5. Poissaolot

Poissaoloja kertyi vuoden 2024 aikana yhteensä 396 353,9 kalenteripäivää. Poissaoloista suurimman ryhmän muodostivat vuosilomat 168 192 kalenteripäivää eli 42,4 % kaikista poissaoloista. Vuosilomasta johtuvia poissaoloja kertyi 11 840,2 kalenteripäivää enemmän verrattuna vuoden 2023 vastaavaan aikaan. Lakisääteisiä poissaoloja pidettiin 63 729,0 kalenteripäivää, ja niiden osuus kaikista poissaoloista oli 16,1 %. Lakisääteisiin poissaoloihin kuuluvat perhevapaat, kuten raskaus- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat mukaan luettuna tilapäiset hoitovapaat. Muita virka- ja työvapaita pidettiin yhteensä 91 561,9 kalenteripäivää, joka oli 23,1 % kaikista poissaoloista. Tähän ryhmään kuuluvat palkalliset ja palkattomat kuntoutusvapaat sekä yksityisasioiden vuoksi otetut virka- ja työvapaat sekä opintovapaat.



Toimialue	Sairaus, tapaturma	Perhe- vapaa	Vuosiloma	Koulutus	Virka- matka	Muut virka- ja työvapaat	Yhteensä
Hallinto	42	1	213	12	1	11,4	<b>280,4</b>
Järjestämisen palvelut	452,3	509,3	2 582,1	114,9	58	391,4	<b>4 108</b>
Konsernipalvelut	13 046,4	11 521,1	29 174	1 015,4	62,6	14 467,9	<b>69 287,4</b>
Ikääntyneiden ja vammaisten palv.	25 253	17 717,8	53 292,2	1 702,8	1	32 630,1	<b>130 596,9</b>
Sote-keskus	7 929,1	9 243,4	22 961,9	1 636,1	85,8	12 111,4	<b>53 967,7</b>
Sairaala- ja akuuttipalvelut	17 331,7	24 051,1	57 011,7	3 045,7	184,2	30 981,8	<b>132 606,2</b>
Pelastustoimi	766	685,4	2 957	42	89	967,8	<b>5 507,2</b>
<b>Yhteensä 31.12.2024</b>	<b>64 820,5</b>	<b>63 729</b>	<b>168 192</b>	<b>7 568,9</b>	<b>481,6</b>	<b>91 561,9</b>	<b>396 353,9</b>
<b>Yhteensä 31.12.2023</b>	<b>69 985,5</b>	<b>64 799</b>	<b>156 351,8</b>	<b>8584,6</b>	<b>516,6</b>	<b>91 487,7</b>	<b>391 725,2</b>

**Taulukko: Poissaolot kokonaisina kalenteripäivinä poissaoloryhmittäin 1–12/2024**

## Sairauspoissaolot

Vuoden 2024 aikana sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 64 820,5 kalenteripäivää eli 16,4 % kaikista poissaoloista, mikä oli 5165 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2023. Sairauspoissaoloja oli vähiten kesäkuussa, 4618 poissaolopäivää, kun taas eniten sairauspoissaoloja oli tammikuussa, 6349 poissaolopäivää. Pienempien sairauspoissaolopäivien kuukausia olivat huhtikuu sekä lomakuukaudet kesäkuu ja heinäkuu.

Toimialue	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulu	Yht.
Hallinto	4	10	20						2	3	3		<b>42</b>
Järj. palv.	53	73	44	77	76	16	20	21	72				<b>452</b>
Konsernip.	1234	1163	1030	943	917	898	1040	1232	1178	1309	1140	963	<b>13046</b>
Ikään. ja vamm. p.	2788	2584	2097	1971	2031	1808	1960	1928	2097	2133	1995	1860	<b>25253</b>
Sote- keskus	647	651	662	674	626	510	476	522	632	883	971	675	<b>7929</b>
Sair. ja akuut.	1538	1616	1382	1394	1473	1356	1145	1349	1455	1652	1463	1510	<b>17332</b>
Pela.	85	68	12	22	43	30	76	103	77	61	97	92	<b>766</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>6349</b>	<b>6165</b>	<b>5247</b>	<b>5082</b>	<b>5166</b>	<b>4618</b>	<b>4716</b>	<b>5155</b>	<b>5512</b>	<b>6042</b>	<b>5669</b>	<b>5100</b>	<b>64821</b>

**Taulukko: Sairauspoissaolot kokonaisina kalenteripäivinä kuukausittain 1–12/2024**

Sairauspoissaolopäivät on alla olevassa taulukossa ryhmitelty sairauspoissaolon keston mukaan toimialueittain. Kaikista sairauspoissaolopäivistä 25,8 % oli kestoaltaan 1–3 kalenteripäivää ja 19,4 % 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	12		30						42
Järjestämisen palvelut	99,3	83	112	158					452,3
Konsernipalvelut	3019,5	2382,2	2521,8	2976,3	1211	155	228,5	552	13046,4
Ikään. ja vamm. palv.	6347,6	5075,8	5167,8	5342,7	2647,1	184	112	366	25253
Sote-keskus	2027,3	1480,7	1637,6	1974	809,5				7929,1
Sairaala- ja akuuttipalv.	5072,5	3391,1	3446,2	3729,6	1418,3		92	182	17331,7
Pelastustoimi	131	135	123	198	179				766
<b>Yhteensä</b>	<b>16709,2</b>	<b>12547,9</b>	<b>13038,4</b>	<b>14378,6</b>	<b>6264,9</b>	<b>339</b>	<b>442,5</b>	<b>1100</b>	<b>64 820,5</b>

**Taulukko: Sairauspoissaolojen kestojakama kalenteripäivinä 1–12/2024**

Alla olevassa taulukossa on esitetty kaikkien vuoden 2024 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 3464 eri henkilöllä. Kappalemääräisesti eniten eli 3127 henkilöllä oli 1–3 päivän poissaoloja. Kuudenkymmenen poissaolopäivän raja ylittyi 75 henkilöllä.

Vakituisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä 2347 henkilöä eli 83,8 % ( 85,1 % v. 2023) joutui olemaan töistä pois työkyvyttömyyden vuoksi. Toisin sanottuna noin 16,2 % (14,9 % v. 2023) 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
Järjestämisen palvelut	33	13	6	4					42
Konsernipalvelut	544	279	113	60	15	1	2	2	605
Ikääntyneiden ja vamm. palv.	1 201	602	252	109	26	2	1	1	1 328
Sote-keskus	479	202	76	40	8				553
Akuutti- ja sairaalapalvelut	1071	457	179	87	15		1	1	1 219
Pelastustoimi	36	18	8	4	2				46
<b>Yhteensä</b>	<b>3 127</b>	<b>1 518</b>	<b>620</b>	<b>294</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3 464</b>

**Taulukko: Poissaolojen kestojaakaus henkilöittäin 1–12/2024**

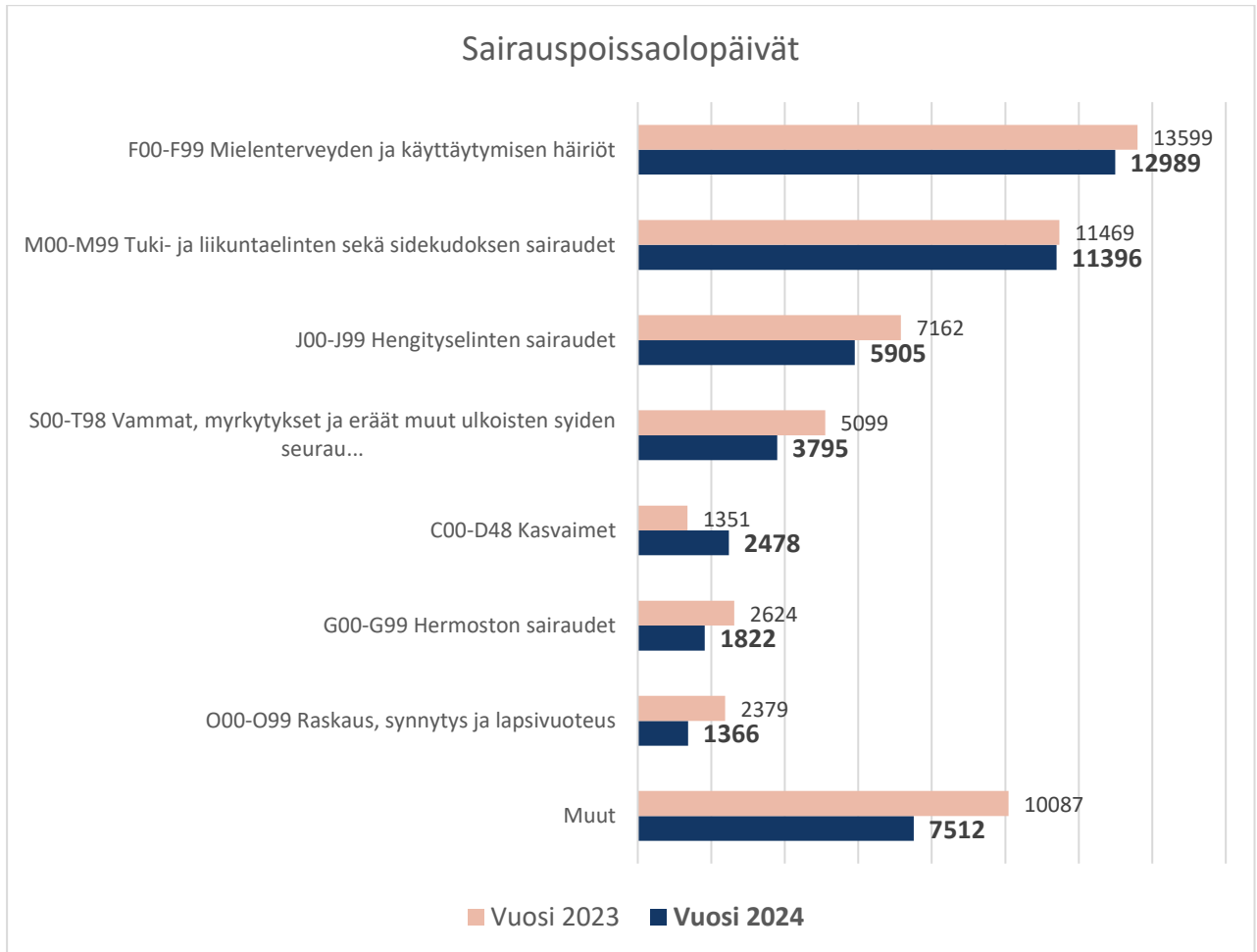
Eniten sairauspoissaolopäiviä oli konsernipalveluiden toimialueella eli 21,8 poissaolopäivää henkilötyövuotta kohden laskettuna. Sairauspoissaoloja oli toimialueista vähiten järjestämisen palveluilla 12,0 poissaolopäivää henkilötyövuotta kohden.

Toimialue	Sairaus, tapaturma
Järjestämisen palvelut	12,0
Konsernipalvelut	21,8
Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut	21,3
Sote-keskus	16,7
Sairaala- ja akuuttipalvelut	14,9
Pelastustoimi	12,9
<b>Yhteensä</b>	<b>18,4</b>

**Taulukko: Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuosia kohden 1–12/2024**

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 ja käyttäytymisen häiriöt. Hengityselimiin liittyvien sairauksien takia kirjoitettiin kuitenkin määrältään eniten sairauspoissaoloja. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä sekä hengityselinten sairauksista johtuvien sairauspoissaolojen määrä on kuitenkin laskenut verrattuna vuoteen 2023.

Eniten sairauspoissaoloja oli yli 61-vuotiailla, ja toiseksi eniten 36–45-vuotiailla. Kuitenkin yli 61-vuotiaiden sekä 26–35-vuotiaiden sairauspoissaolopäiviä kertyi selkeästi vähemmän edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolotilastojen mukaan pitkien 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 1–12/2024. 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, Kruunupyysä, Pietarsaassa, Perhossa, Teerijärvellä, Toholammilla, Tunkkarissa ja Uudessakaarlepyyssä. Yhtiö toimii ns. InHouse-yhtiönä palvelen julkisia hankintayksiköitä.

Työterveyshuoltotoiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen. Hyvinvointialueen työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Toiminta pohjautuu tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, jota tarkasteltiin myös vuoden 2024 aikana vastaamaan paremmin hyvinvointialueen tarpeita.



Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

Vuoden 2024 aikana työterveyshuolto (Työplus Yhtiöt Oy) toteutti terveystarkastuksia, toimintakykytestejä, ergonomiakäyntejä sekä työyhteisöjen työpaikkaselvityksiä. Työpaikkaselvityksiä tehtiin edelleen enemmän johtuen koronavuosien jättämästä velasta. Hyvinvointialueen henkilöstölle järjestettiin kuntoutustoimintana avokuntoutusjaksoja, tukea oman elämänhallintaan, psykologin ja psykiatrisen sairaanhoitajan vastaanottoja, sekä 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. 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 2024 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) osalta 2 126 061 euroa ja sairaanhoidon (korvausluokka II) 1 002 672 euroa. Näiden lisäksi kustannuksia, joita Kela ei korvaa, kertyi 114 281 euroa. Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 3 243 015 euroa (3 529 567 € v. 2023)

## 7. Henkilöstöetuudet

Vuoden 2024 aikana ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuutta oli käytettävissä ilman omavastuuta 160 euroa henkilöä kohden. Vuoden aikana ePassi -etuutta käytti yhteensä 3338 henkilöä. Hyvinvointialueella otettiin käyttöön polkupyöräetu kesällä 2023. Etuutta käytti vuoden 2024 lopussa hieman yli 600 työntekijää (n. 15 % kaikista työntekijöistä). Vuoden 2024 aikana käytössä oli edelleen 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 20 000 euron yleisavustuksella.

## 8. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma on laadittu vuosille 2023–2024. Vuoden 2024 osalta ohjelma mukaili aiempien vuosien tavoitteita, joissa painopistealueita olivat työn vaarojen selvittäminen ja



## Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

arviointi järjestelmällisesti vuosittain, työtaturmien väheneminen, sekä psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa pysyminen.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi vuosittain toteutuu edelleen lähes 100 prosenttisesti. Toimenpiteiden toteuttaminen pitkittää raportin valmistumisaikaa, jonka vuoksi n. 15 % vastuualueiden raporteista näkyy tilastollisesti toteutumattomana.

Tavoitteena oleva työtaturmien väheneminen ei ole tilastollisesti osoitettavissa. Ilmoitusten määrä on noususuhdanteinen. Työtaturmailmoituksia tehtiin v. 2024 364 kpl, nousua 25 % edelliseen vuoteen (v. 2023 289 kpl, joka on n. 18 % enemmän kuin vuonna 2022 239 kpl). Toisaalta toimenpiteitä aiheuttaneita työtaturmia oli tapahtumamääräisesti (79 kpl) yhtä paljon kuin vuonna 2022 (78 kpl) ja vuonna 2023 (59 kpl). Hyvänä asiana pidetään sitä, että ilmoituksia tehdään matalammalla kynnyksellä. Vakuutusyhtiöltä saadun tiedon mukaan työtaturmakorvausten määrä on laskenut edellisvuodesta, jonka ansiosta työtaturmavakuutuksen maksupromille laskee lähes 10 %. Työtaturmailmoituksen tekemisessä, käsittelyssä ja ilmoituksen tekemisessä vakuutusyhtiölle on edelleen viivettä, johon on puututtu ja tilannetta pyritään korjaamaan edelleen koulutusten avulla.

Psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa pysymiseksi valmistui psykososiaalisen kuormituksen hallintamalli, jonka julkaisu siirtyi kuitenkin vuodelle 2025. Muita konkreettisia toimenpiteitä vuoden 2024 aikana oli muun muassa työterveyshuollon järjestämä esihenkilöiden työhohaus ja esihenkilötyön tukeminen. Työ psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi on pitkäjänteistä ja monialaista toimintaa.

Työterveyshuollon tuottamia työpaikkaselvityksiä tehtiin 37 kappaletta. Määrä on keskimääräistä suurempi, johtuen pääosin edelleen koronavuosien jättämästä velasta. Aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia toteutui 11 kappaletta Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueelle.

Sisäilmastoasiat työllistivät työsuojelua edelleen huomattavan paljon, koska rakennuskanta on pääsääntöisesti melko vanhaa ja korjausvelkaa on päässyt syntymään laajasti. Terveystien käyttöönottoon panostettiin yhteistyössä teknisen toimen kanssa.

### **Työkyvyn tuki**

Vuonna 2024 työkykykoordinaattorin työkyvyn tuen toimenpiteiden piiriin tuli 47 osatyökykyistä työntekijää. Nuorin henkilö oli 25-vuotias ja vanhimmat 64-vuotiaita, keski-ikä 48 vuotta. Työkyvyn heikentymisen syynä oli yleisimmin psyykkiset kuormitustekijät tai tuki- ja liikuntaelinten vaivat. Edellisiltä vuosilta takaisin työkykykoordinaattorin palveluihin tuli 48 henkilöä, joten kaikkiaan vuonna 2024 työkyvyn tuen toimenpiteissä oli 95 Soiten työntekijää. Koko organisaatiossa pidettiin vuoden 2024 aikana 1190 kpl varhaisen tuen -keskustelua, pitämättömiä keskusteluita kertyi kaikilla toimialueilla.

Työkyvyn tuen toiminnassa jatkettiin Kevan ja työterveyshuollon kanssa yhteistyötä edelleen vuonna 2024. Työkykyjohtamisen koordinaatioryhmä jatkoi työskentelyä, ja päätavoitteeksi vuodelle asetettiin osatyökykyisten työpanoksen parempi hyödyntäminen ja sairauspoissaoloille vaihtoehtojen löytäminen sekä nuorten työntekijöiden työuran ja työkyvyn tukeminen. Lisäksi tavoitteina olivat esihenkilöiden tukeminen työkykyjohtamiseen, psykologisen turvallisuuden kehittäminen koko organisaatiossa sekä strategisen työkykyjohtamisen vahvistaminen. Psykologisen turvallisuuden



Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

kehittäminen koko organisaatiossa eteni, kun saatiin valmiiksi psykososiaalisen kuormituksen hallintamalli. Sitä lähdetään jalkauttamaan vuonna 2025. Lisäksi aloitettiin kehittämään toimintamallia, jolla tuetaan osatyökykyisten jäljellä olevaa työkykyä sekä edistetään vaihtoehtojen löytämistä sairauspoissaoloille ja ennenaikaiselle eläköitymiselle.

Kevan Kestävää työelämää – hanke jatkui vuonna 2024. Soite osallistui hankkeen osaprojektiin *Työurasuunnittelun keinoja*. Toteutimme Työuravalmennus pilotin, johon osallistui Soitesta 20 työntekijää. Valmennuksen toteutti työuravalmennuspalvelu Saranen Consulting. Valmennuksen päätyttyä saimme raportin, jonka mukaan kaikki työntekijät olivat kokeneet valmennuksen hyödylliseksi, olivat saaneet paljon keinoja työurasuunnitteluun, ja oppineet tunnistamaan omia vahvuuksiaan. Organisaatiossa ei ole vielä käyty keskusteluja siitä, miten työurasuunnittelua lähdetään viemään eteenpäin.

Esihenkilöiden tukeminen työkykyjohtamisessa eteni. Vuoden 2024 keväällä järjestettiin esihenkilökoulutuksia, jossa oli esillä myös työkykyjohtamiseen liittyviä teemoja. Tavoitteena on jatkaa koulutuksia myös vuonna 2025.

## 9. Työhyvinvointikysely

Vuoden 2024 keväällä kartoitettiin hyvinvointialueen henkilöstön työhyvinvointia sähköisellä kyselyllä, joka toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn avulla saatiin ajantasainen kuva henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyyn vastasi 2355 henkilöä eli vastausprosentti oli noin 66,2 % ( 65,1 % v. 2023). Kyselyn tulokset raportoitiin henkilöstölle, johdolle, keskeisille työsuojelu- ja yhteistoimintatahoille. Saadut tulokset käsiteltiin työyhteisöissä ja kehittämisasiat hyödynnettiin työyhteisöjen kehittämistyössä.

Kysely toteutettiin aikavälillä 1.2.–12.3.2024. Kyselyn avulla kerättiin tietoa työhyvinvoinnin keskeisistä aihealueista: työn sujuminen, työtehtävät ja oma voimavarat sekä esihenkilön ja työnantajan toiminta. Verrokkiryhmänä kyselyssä olivat muut hyvinvointialueet.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työhyvinvoinnin tila Soitessa muuttui edelliseen vuoteen verrattuna osin parempaan ja osin heikompaan suuntaan.

Selkeitä muutoksia vuoden 2023 tuloksiin verrattuna oli seuraavia:

- Soitea työnantajana suosittelee 79,7 % vastaajista, kun vuonna 2023 vastaava luku oli 81,3 %.
- Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi: keskiarvo 3,4 (3,2 v. 2023)
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen: keskiarvo 2,9 (3,1 v. 2023)
- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan: keskiarvo 2,6 (2,9 v. 2023)
- Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna? ”Kyllä” –vastanneet 63,9 % (59 % v. 2023)
- Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme: keskiarvo 3,4 (3,2 v. 2023)



## Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

- Onko kanssasi käyty kehityskeskustelu/ryhmäkehityskeskustelu viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana? Myönteinen vastaus 58,9 % vastaajista (54,7 % v. 2023)

Edellä mainittujen lisäksi kyselystä nousi positiivisia tuloksia, kuten:

- Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä: keskiarvo 4,0 (3,9 v. 2023)
- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista: keskiarvo 4,1 (4,0 v. 2023)
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat: keskiarvo 4,0 (4,0 v. 2023)
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti: keskiarvo 4,2 (4,1 v. 2023)
- Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri: keskiarvo 4,1 (4,1 v. 2023)
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on mahdollista erilaisilla työaikajärjestelyillä: keskiarvo 4,1 (4,1 v. 2023)

Edellä mainittujen lisäksi kyselyn tuloksista nousi koko hyvinvointialueen tasolla kehittämiskohteita:

- Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni: keskiarvo 3,2 (3,1 v. 2023)
- Hyödynnäme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä: keskiarvo 3,3 (3,3 v. 2023)
- Vastaajista 19,5 % oli kohdannut toistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua henkilökuntaan kuuluvan taholta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana (19,6 % v. 2023). Soitessa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä ei sallita.

## 10. Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen painopisteiksi vuodelle 2024 asetettiin digiosaamisen vahvistaminen, digipalveluiden kehittäminen ja asiakasohjaukseen sekä tieto- ja kyberturvallisuuteen liittyvän osaamisen. Sen lisäksi eri toimialueille oli osaamisen kehittämisen suunnitelmassa määritelty alakohtaisia osaamisen kehittämisen kohteita.

Digiosaamisen vahvistamiseksi aloitettiin vuoden 2024 alussa Soiten Digimentor-toiminta, johon saatiin mukaan eri yksiköistä yhteensä 41 henkilöä. Samaan aikaan aloitettiin tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoon tähtäävä, Soiten henkilöstölle suunnattu koulutus, "Sote kehittäjät", joka toteutetaan yhteistyössä Rastor Instituutin ja Kpedu:n kanssa. Koulutuksen aikana kehitettyjä digipalveluihin liittyviä kokonaisuuksia olivat mm. sähköisen ajanvaruksen mahdollistaminen ompeleiden poistoon hoitajan vastaanotolle, sähköisen perhekeskuksen käyttöönotto Soitessa, vammaispalveluiden päivätoimintaa Teams välitteisesti sekä avustettu valtuuttaminen. Koulutus toteutui oppisopimuksella.

Marraskuussa 2024 myös toinen ryhmä soitelaisia aloitti tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoon tähtäävän koulutuksen "Muuttuvat työyhteisöt" jonka keskeisiä teemoja ovat mm. moninaiset



työyhteisöt ja työyhteisöjen kehittäminen. Tämä koulutus järjestetään yhteistyössä MIF:n ja Kpedu:n kanssa. Tässäkin koulutuksessa hyödynnetään oppisopimusta.

Toimialueiden yhteisinä osaamisen kehittämisen kohteina voidaan mainita erilaisiin potilas-, asiakas- ja työturvallisuuteen liittyvät aiheet. Vuoden aikana järjestettiin HFR koulutuksia (hallittu fyysinen rajoittaminen) ja Kinestetiikan perus- ja syventäviä koulutuksia sekä laitepassin käyttöönottoon ja suorittamiseen liittyviä koulutuksia. Säännöllisinä koulutuksina koko vuodelle on ollut tarjolla tietoturvaan- ja tietosuojaan liittyvät verkkokoulutukset, lääkeosaamiseen liittyvät koulutukset sekä alkusammutuskoulutukset.

Soitessa järjestettiin vuoden aikana myös koulutuspäiviä eri aiheista, jotka oli suunnattu mm. sosiaali- ja kriisipäivityksen henkilökunnalle sekä lasten ja nuorten parissa työskenteleville. Alueellamme järjestettiin myös yleislääketieteen alueellinen koulutuspäivä sekä Pohjois-Suomen näön verkostopäivä. Osallistuimme myös SONET Botnian kanssa Valtakunnallisten aikuissosiaalityön päivien järjestämiseen Kokkolassa.

Haasteeksi koulutusten järjestämisessä osoittautui myös täydennyskoulutusten määrärahaan vuoden 2024 aikana asetetut säästötavoitteet. Kuitenkin syksyn aikana voitiin hankkeiden kautta järjestää muutamia teemapäiviä.

Täydennyskoulutus 2024	Palkkaa saavan henkilöstön lkm 31.12.2024 (sis.sijaiset)	Koulutukseen osallistuneet lkm (sis.sijaiset) koko vuosi	Koulutus-päivät yht.	Työntekijän koulutuspäivät keskimäärin	Osallistuneet %
Lääkärit, hammaslääkärit	217	90	59,8	0,7	41 %
Sosiaali- ja terveysala amk ja opistoaste	1614	1331	1210,5	0,9	82 %
Sosiaali- ja terveysala perus- ja kouluaste	1254	780	599,9	0,8	62 %
Yliopistokoulutettu muu terveydenhuollon henkilökunta, ei sosiaalityöntekijät	78	35	67,5	1,9	45 %
Sosiaalityöntekijät	82	28	23,3	0,8	34 %
Muu henkilöstö (tsto)	488	130	68	0,5	27 %
<b>Yhteensä 2024</b>	<b>3733</b>	<b>2394</b>	<b>2029</b>	<b>0,85</b>	<b>64 %</b>
<b>Yhteensä 2023</b>	<b>3866</b>	<b>3832</b>	<b>9332,7</b>	<b>2,44</b>	<b>99 %</b>

Taulukko: Ammatillisen täydennyskoulutuksen toteutuminen 2024

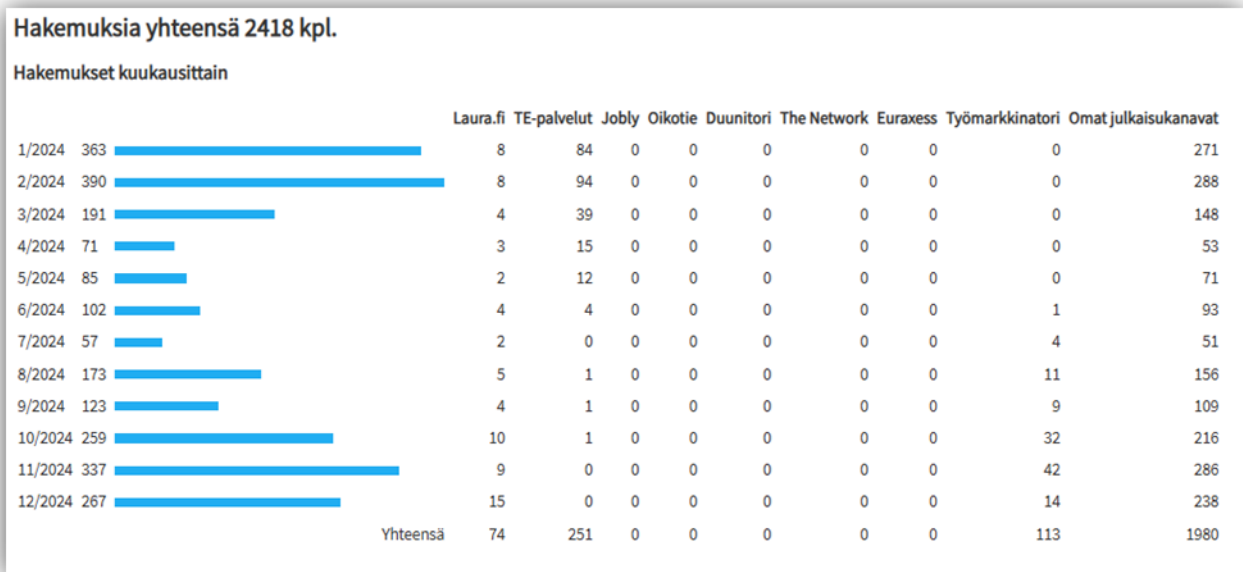
## 11. Rekrytointi

Vuoden 2024 merkittävin toiminnallinen muutos oli keskitetyn rekrytoinnin toimintamallin toimenpanon käynnistäminen, Soite2030 ohjelman mukaisin tavoittein. Toimeenpanoa toteutettiin käytännössä lyhytaikaisten ja äkillisten sijaisten hallintaan käyttöönotetun Sotender-sovelluksen

avulla, jonka kehitystyö ja käytön laajentaminen jatkuvat edelleen vuonna 2025. Vuoden 2024 aikana toteutetulla seurantajaksolla (03-07/2023 vs. 03-07/2024) havaittiin hälytyskorvauksiin oikeuttavien äkillisten sijaisuuksien vähentyminen lähes 1400 tapahtuman verran.

Rekrytoinnissa jatkettiin panostusta monikanavaisen näkyvyyteen ja rekrytointiprosessin kehittämiseen. Markkinoinnissa pyrittiin löytämään kustannustehokkaita menetelmiä ja messu- sekä tapahtumaedustuksia oli aiempaa vähemmän painottuen opiskelijoiden tapaamisiin. Kansainvälisen rekrytoinnin lisäämisen ja sen prosessin kehittämiseen ei rekrytointikiellon vuoksi panostettu suunnitelmien mukaan.

Työpaikkana Soite oli edelleen kiinnostava. Yhteistyö Kokkolan kaupungin ja KIP-alueen kanssa Kokkola Works -kampanjassa edisti Soiten näkyvyyttä. Työhakemuksista 81,9 % saapui omien (Soite.fi) ilmoituskanavien kautta. TE-palvelut/Työmarkkinatorin kautta saapui 15,1 % hakemuksista ja rekrytointi.com alustan kautta 3 % hakemuksista.



### Taulukko: Työhakemukset 1–12/2024

Hakemuksia vuonna 2024 tuli yhteensä 2418 kappaletta, kun vuonna 2023 hakemuksien määrä oli 3305. Hakemuksia työpaikkaa kohden tuli 14,6, kun vastaava luku edellisvuonna oli 8,7. Vuoden 2024 aikana työpaikkoja oli auki yhteensä 188 kappaletta, kun vuonna 2023 auki oli 380 paikkaa. Vuoden 2024 rekrytointikielto vähensi ilmoitettavien työpaikkojen määrää reilusti. Vuoden 2024 aikana oli 181 päättynyttä hakua, joista 16 oli niin sanottuja massahakuja.

Rekrytointipäätöksiä tehtiin vuoden 2024 aikana 201 kpl. Ilman rekrytointipäätöstä jäi vain 32 työpaikkailmoitusta. Näistä kokonaan ilman hakijoita jäi 22 työpaikkailmoitusta ja soveltuvan hakijan puuttuessa ilman rekrytointipäätöstä jäi vain 10 työpaikkailmoitusta.



Keski-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

Hakijakokemuksen osalta keskimääräinen arvosana oli edelleen 4,2 asteikolla 1–5. Vastanneista tiedon saannin riittäväksi koki 88,6 %, rekrytointiprosessin riittävän nopeaksi koki 93,1 % ja hakukokemuksen perusteella uudelleen hakisi 98,5 %. Hakijakokemuksen osalta vastaajien määrä ei kuitenkaan ollut suuri (88 kpl).

Hoitajien saatavuus oli vuonna 2024 kohtuullisen hyvä, parantuen loppuvuotta kohden oleellisesti. Hoitohenkilökunnan osalta vain yksi alkuvuodesta suoritettu rekrytointi jäi toteutumatta. Kesäsiijaisten osalta saatavuus oli parempaa kuin aiempina vuosina. Tähän vaikutti yksiköiden toimintojen yhdistämiset ja supistukset.

Lääketieteenopiskelijoiden keskuudessa Soite oli työnantajana kiinnostava. Yhteistyö Riikan yliopiston kanssa lisäsi opiskelijoiden määrää organisaatiossa. Vuoden 2024 aikana yhteydenottoja tuli paljon eikä kaikille opiskelijoille saatu järjestymään esimerkiksi amanuenssuuria. Erityisesti kansainvälisen koulutuksen omaavien amanuenssihakujen määrä oli suuri.

Erikoislääkäreiden rekrytointi oli edelleen haasteellista. Myös sosiaalityöntekijöiden ja psykologien rekrytointi osoittautui vuoden aikana haasteelliseksi. Terapiahenkilöstön osalta tilanne kääntyi vuoden loppua kohden hyväksi.