



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Henkilöstötilinpäätös

2025





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. Päättäneet 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

1. Henkilöstötilinpäätös

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstövoimavaroja ja niissä tapahtuvia muutoksia toimintavuoden 2025 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. Myös työhyvinvointikyselyn vastauksia avataan osana henkilöstötilinpäätöstä. Henkilöstöä koskevien tietoja tarkastellaan koko organisaation sekä toimialueiden tasolla.

2. Henkilöstöjohtajan katsaus

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintavuosi 2025 alkoi taloustilanteen kannalta haastavassa tilanteessa. Vuoden 2024 lopulla aloitettujen ja maaliskuussa 2025 päättyneiden yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena muutoksia kohdistettiin palvelurakenteeseen ja aloitettiin talouden sopeuttamiseen liittyvät toimenpiteet. Sopeuttamistoimenpiteet kohdistettiin Soitepisteisiin ja –asemiin, Kannuksen ja Tunkkarin vuodeosastoihin sekä koko hyvinvointialueen palvelurakenteeseen kohdistettuihin henkilöstövähennyksiin. Henkilöstövähennysten lisäksi hallinnon henkilöstöä lomautettiin kesällä 2025.

Vuoden 2025 elokuussa aluehallituksen linjaamana aloitettiin toimintavuoden toiset yhteistoimintaneuvottelut, jotka kohdistettiin pelastustoimeen, ikääntyneiden ja vammaisten palveluihin, nuorten ja aikuisten psykiatriisiin osastoihin sekä Tunkkarin kuntoutukseen. Näiden yhteistoimintaneuvotteluiden perusteella sopeuttamistoimia toimeenpantiin johtamisjärjestelmään, palvelutuotantoon sekä toimitiloihin. Lisäksi syksyllä 2025 toimeenpantiin hyvinvointialueen henkilöstöön, hankintoihin ja palvelutuotantoon liittyviä säästötoimenpiteitä, joiden tarkoituksena oli varmistaa hyvinvointialueelle positiivinen tuloslaskelma vuodelta 2025. Vuoden aikana toteutettujen mittavien sopeutus- ja säästötoimenpiteiden avulla tavoitteessa onnistuttiin hienosti.

Vuoden 2025 aikana jouduttiin toteuttamaan hyvinvointialueella henkilöstöön kohdistuvia mittavia sopeuttamistoimia, mutta myös kehittämis- ja parannustoimenpiteitä toteutettiin. Vuonna 2025 henkilöstöjohtamisen painopisteitä olivat Henkilöstöohjelman mukaiset henkilöstön riittävyyden varmistaminen, lähijohtamisen kehittäminen sekä palkitsemismallin, työhyvinvoinnin käytänteiden sekä yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tukevien käytänteiden kehittäminen.

Esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen panostettiin järjestämällä esihenkilöille johtamisvalmennusta, jota suunnitelmallisesti jatketaan vuonna 2026. Perehdytysohjelma uudistettiin ja siirrettiin sähköiselle alustalle, rekrytointiprosessia kehitettiin sekä näkyvyyttä eri oppilaitoksissa, tapahtumissa ja some-kanavissa lisättiin tunnettuuden lisäämiseksi. Palkitsemisohjelma otettiin käyttöön ja vuoden 2026 alussa sen mukaisesti palkittiin vuoden 2025 esihenkilö, työntekijä ja työyksikkö sekä otettiin käyttöön työyksikkötasolla toteutettava pikapalkitseminen. Myös tavoite- ja kehittämiskeskustelumenetelmää uudistettiin sekä lomakkeen että ohjeistuksen osalta, ja uudistetulla menettelyllä toteutetaan keskustelut vuodesta 2026 alkaen.

Vuoden 2025 aikana jatkettiin merkittäviä palkkausjärjestelmä uudistuksia, joista merkittävimpänä laadittiin lääkärisopimuksen (LS) uraporraspalkkausjärjestelmä. Lisäksi SOTE-sopimuksessa olimme

mukana valtakunnallisessa pilotissa tasopalkkajärjestelmäuudistukseen liittyen. SOTE-sopimuksen ja HYVTES:n osalta vuoden 2026 aikana siirrytään tasopalkkajärjestelmään.

Palkkausjärjestelmäuudistusten lisäksi toteutettiin sopimuskorotuksia kaikilla sopimusaloilla, joista yhteensovittamis- ja kehittämisohjelmaerät kohdennettiin palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkajärjestelmien kehittämiseen.

3. Henkilöstön määrä ja rakenne

3.1. Henkilöstön määrä ja henkilötövuodet

Henkilöstöä oli vuoden 2025 lopussa yhteensä 3870. palvelussuhteista noin 73,6 % (69,8 % v. 2024) oli vakituisia eli toistaiseksi voimassa olevia ja noin 26,4 % (30,2 % v. 2024) määräaikaista. Määräaikaista 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 40 työntekijää, ja vapautettuna omasta tehtävästä oli yhteensä 132 työntekijää. Määräaikaista palvelussuhteita oli eniten ikääntyneiden ja vammaisten palveluissa sekä sairaala- ja akuuttipalveluissa, joissa on suurin henkilöstömäärä sekä tämän vuoksi myös suurin tilapäisen työvoiman tarve.

Henkilötövuosia kertyi vuoden 2025 aikana yhteensä 3414,6. Vuoden lopussa oli tehtynä 112,2 henkilötövuotta vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Määräaikaisten osalta henkilötövuosia oli 178 htv vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Vakituisten osalta henkilötövuosia oli 65,8 htv enemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan.

Henkilötövuosien tarkastelussa on huomioitava karkauspäivä, joka lisäsi vuoden 2024 henkilötövuosia arviolta noin 10. Näin ollen vertailukelpoinen henkilötövuosien muutos on -102,2 htv.

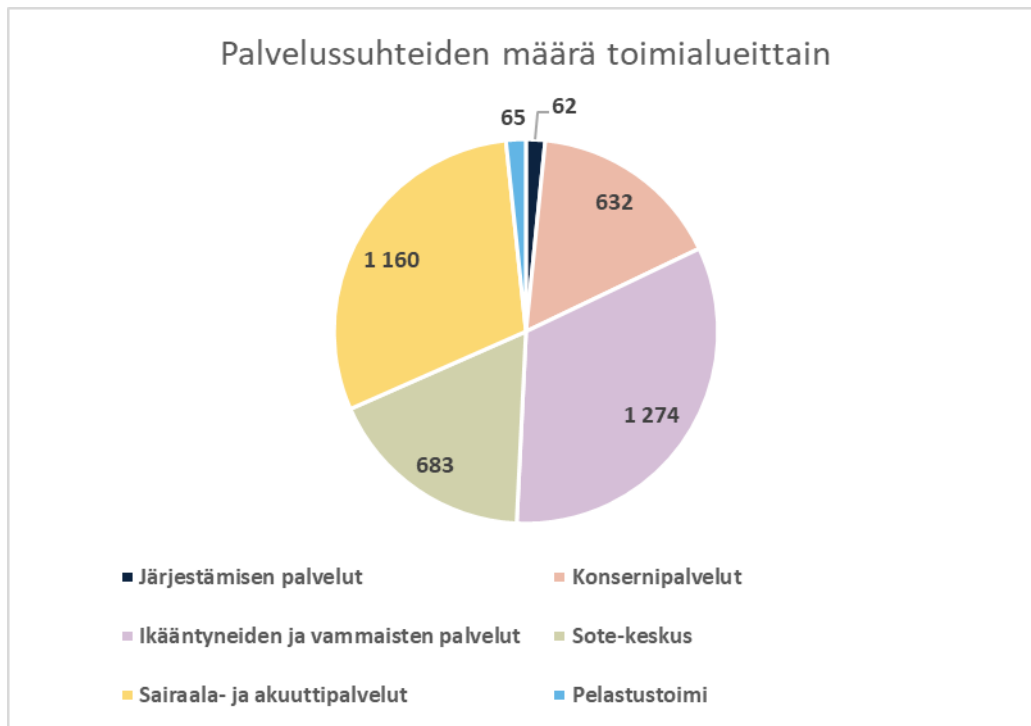
Henkilöstön lukumäärä				Henkilötövuosi		
Toimialue	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Järjestämisen palvelut	27	35	62	26,2	28,8	55,0
Konsernipalvelut	531	102	632	469,6	100,2	569,8
Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut	857	421	1 274	745,0	333,0	1 078,0
Sote-keskus	526	159	683	460,8	145,6	606,4
Sairaala- ja akuuttipalvelut	859	304	1 160	757,6	285,7	1 043,4
Pelastustoimi*	59	6	65	53,1	8,9	61,9
Yhteensä						
31.12.2025**	2 857	1 025	3 870	2 512,3	902,3	3 414,6

Yhteensä 31.12.2024	2 799	1 212	3 998	2 446,5	1 080,3	3 526,8
---------------------	-------	-------	-------	---------	---------	---------

Taulukko: Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet 31.12.2025

*Hyvinvointialueen pelastustoimessa työskentelee päätoimisen henkilöstön lisäksi yli 220 sivutoimista pelastajaa. Heillä on työsopimus hyvinvointialueen kanssa.

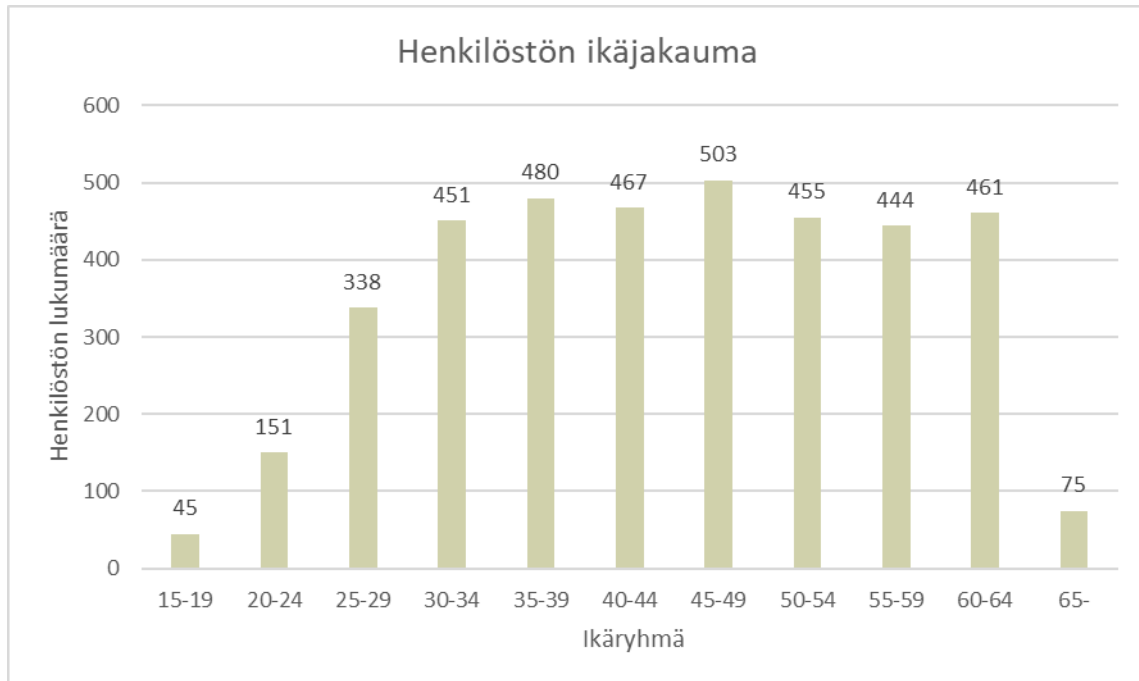
**Taulukon lukuohje: jos henkilöllä on voimassa useampia palvelussuhteita (vakituksena ja määräaikaisena palvelussuhteena) eri toimialueilla tai samalla toimialueella, hän näkyy yhteensä -rivillä vain kerran.



Taulukko: Palvelussuhteiden määrä toimialueittain 31.12.2025

3.2. Henkilöstön keski-ikä ja ikäjakauma

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2025 lopussa 47,2 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 38,3 vuotta. Keski-ikänsä nuorinta oli ikääntyneiden ja vammaisten palveluiden henkilöstö, 44,2 vuotta. Keski-ikänsä iäkkäintä oli järjestämisen palveluiden henkilöstö, 48,3 vuotta.



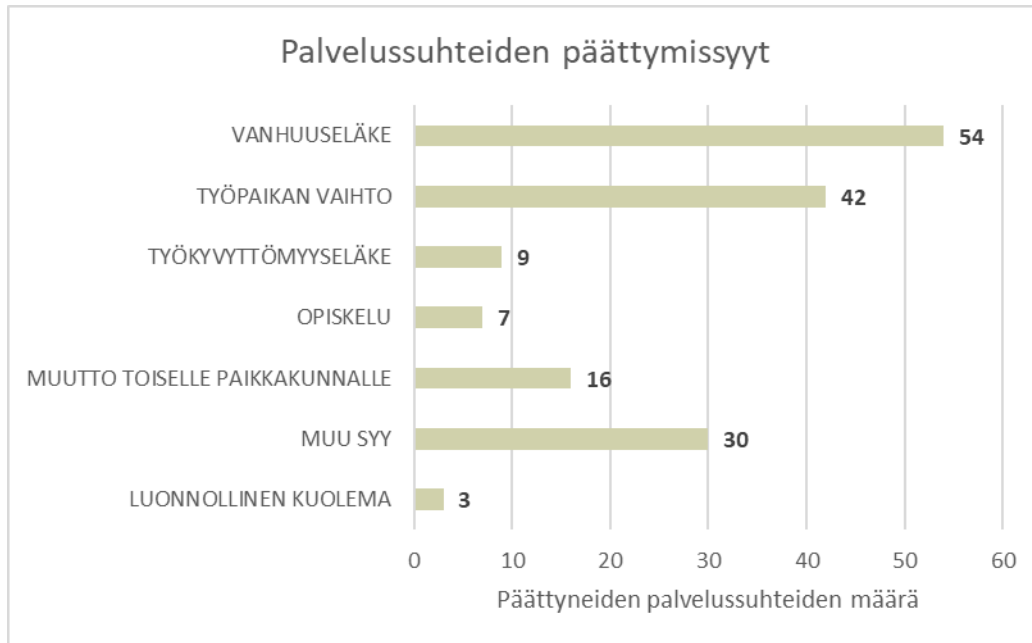
Taulukko: Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025

Joulukuun lopussa hyvinvointialueen henkilöstöstä 503 henkilöä eli 13 % oli 45–49-vuotiaita. Henkilöstö jakaantui 5-vuotisikäryhmittäin noin 8–12 %:n osuiksi 25–44-vuotiaiden sekä 50–64-vuotiaiden osalta. Alle 25-vuotiaita työntekijöitä oli 196 eli 5,1 % henkilöstöstä, kun taas 536 työntekijää eli 13,9 % oli 60-vuotiaita tai vanhempia. Palvelussuhteessa oli 65 vuotta täyttäneitä 75 henkilöä.

4. Päättäneet palvelussuhteet ja vaihtuvuus

Vuoden 2025 aikana hyvinvointialueen henkilöstöstä 54 henkilöä (69 kpl v. 2024) jäi vanhuuseläkkeelle. Ennenaikaisesti eläköityi eli jäi työkyvyttömyyseläkkeelle 9 henkilöä (12 kpl v. 2024). Työpaikkaa vaihtoi 42 henkilöä (66 kpl v. 2024). Kaikkiaan vuoden aikana päättyi 161 palvelus-suhdetta (241 kpl v. 2024). Kun suhteutetaan päättäneet palvelussuhteet hyvinvointialueen henkilöstön määrään niin vuoden 2025 aikana 4,2 % henkilöstöstä vaihtui, kun vastaava luku vuoden 2024 aikana oli 6,0 %.

Vaihtuvuuteen laskuun vaikutti niin vanhuuseläkkeelle jäävien määrän vähentyminen kuin työpaikkaa vaihtavien henkilöiden määrän vähentyminen. Vaihtuvuuteen ei lasketa määräaikaisuuden päättymisen vuoksi päättäneitä palvelussuhteita eikä palvelussuhteita, jotka työnantaja on päättänyt.



Taulukko: Palvelussuhteiden päättymissyyt 1–12/2025

5. Poissaolot

Poissaoloja kertyi vuoden 2025 aikana yhteensä 378 345 kalenteripäivää. Poissaoloista suurimman ryhmän muodostivat vuosilomat 164 107 kalenteripäivää eli 43,4 % kaikista poissaoloista. Vuosilomasta johtuvia poissaoloja kertyi 4261 kalenteripäivää vähemmän verrattuna vuoden 2024 vastaavaan aikaan. Lakisääteisiä poissaoloja pidettiin 63 164 kalenteripäivää, ja niiden osuus kaikista poissaoloista oli 16,7 %. Lakisääteisiin poissaoloihin kuuluvat perhevapaat, kuten raskaus- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaat mukaan luettuna tilapäiset hoitovapaat. Muita virka- ja työvapaita pidettiin yhteensä 79 499 kalenteripäivää, joka oli 21 % kaikista poissaoloista. Tähän ryhmään kuuluvat palkalliset ja palkattomat kuntoutusvapaat sekä yksityisasioiden vuoksi otetut virka- ja työ-vapaat sekä opintovapaat.

Toimialue	Sairaus, tapaturma	Perhevapaa	Vuosiloma	Koulutus	Virka-matka	Muut virka- ja työvapaat	Yhteensä
Järjestämisen palvelut	610	282	2 928	143	63	579	4 605
Konsernipalvelut	12 514	12 712	28 411	774	59	13 037	67 508
Ikääntyneiden ja vammaisten palv.	24 150	15 288	48 719	1 852	15	26 972	116 996
Sote-keskus	10 026	10 834	29 048	2 293	74	17 157	69 431
Sairaala- ja akuuttipalvelut	15 403	23 515	51 991	2385	203	20 928	114 424

Pelastustoimi	828	533	3 009	91	92	827	5 381
Yhteensä 31.12.2025	63 531	63 164	164 107	7 538	506	79 499	378 345
Yhteensä 31.12.2024	64 913	63 741	168 368	7 613	482	91 608	396 725

Taulukko: Poissaolot kokonaisina kalenteripäivinä poissaoloryhmittäin 1–12/2025

Sairauspoissaolot

Vuoden 2025 aikana sairauspoissaolopäiviä kertyi yhteensä 63 531 kalenteripäivää eli 16,8 % kaikista poissaoloista, mikä oli 1382 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2024. Sairauspoissaoloja oli vähiten heinäkuussa, 4476 poissaolopäivää, kun taas eniten sairauspoissaoloja oli maaliskuussa, 5928 poissaolopäivää.

Toimialue	Tam mi	Hel mi	Maali s	Huht i	Touk o	Kesä	Hein ä	Elo	Syys	Loka	Marra s	Joul u	Yht.
Järj. palv.	56	45	35	34	46	36	37	90	73	83	44	31	610
Konserni p.	1013	109 9	117 5	107 3	125 4	975	901	102 8	103 5	102 7	1020	914	1251 4
Ikään. ja vamm. p.	1891	187 9	216 4	192 3	197 9	165 0	189 5	203 9	223 5	215 3	2187	215 6	2415 0
Sote- keskus	738	688	871	851	773	919	609	826	866	972	970	945	1002 6
Sair. ja akuut.	1354	129 0	159 5	128 9	118 1	105 2	936	137 7	131 5	123 4	1330	145 0	1540 3
Pela.	74	95	88	56	52	73	98	86	55	52	47	52	828
Yht.	5126	509 6	592 8	522 5	528 4	470 5	447 6	544 6	558 0	552 1	5598	554 7	6353 1

Taulukko: Sairauspoissaolot kokonaisina kalenteripäivinä kuukausittain 1–12/2025

Sairauspoissaolopäivät on alla olevassa taulukossa ryhmitelty sairauspoissaolon keston mukaan toimialueittain. Kaikista sairauspoissaolopäivistä 24,7 % oli kestoaltaan 1–3 kalenteripäivää ja 18,4 % 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 yltävään sairauspoissaolopäivään tarvitaan työterveyslääkärin todistus.

Toimialue	1-3	4-10	11-30	31-60	61-120	121- 180	181- 365	>365	Yhteensä
-----------	-----	------	-------	-------	--------	-------------	-------------	------	----------

Järjestämisen palvelut	119	92	197	121	81				610
Konsernipalvelut	2 761	2 215	2 214	3 221	1 108	161	104	730	12 514
Ikään. ja vamm. palv.	5 994	4 747	5 279	5 226	1 908	631		365	24 150
Sote-keskus	2 449	1 490	1 996	2 558	1 308			227	10 026
Sairaala- ja akuuttipalv.	4 279	2 954	3 145	3 647	1 241			138	15 403
Pelastustoimi	103	166	91	355	113				828
Yhteensä	15 705	11 664	12 921	15 127	5 759	792	104	1460	63 531

Taulukko: Sairauspoissaolojen kestojaika kalenteripäivinä 1–12/2025

Alla olevassa taulukossa on esitetty kaikkien vuoden 2025 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 3290 eri henkilöllä. Kappalemääräisesti eniten eli 2968 henkilöllä oli 1–3 päivän poissaoloja. Kuudenkymmenen poissaolopäivän raja ylittyi noin 60 henkilöllä. Vakituksessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä 2391 henkilöä eli 83,7 % (83,8 % v. 2024) joutui olemaan töistä pois työkyvyttömyyden vuoksi. Toisin sanottuna noin 16,3 % (16,2 % v. 2024) vakituksista henkilöstöstä ei ollut työkyvyttömyyden vuoksi poissa töistä päiväkään 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	32	15	10	3	1				38
Konsernipalvelut	494	260	98	64	9	1	1	2	548
Ikääntyneiden ja vamm. palv.	1 070	548	236	105	22	5		1	1169
Sote-keskus	525	201	97	48	12			1	577
Sairaala- ja akuuttipalvelut	894	383	160	82	15			1	1 010
Pelastustoimi	29	22	4	5	1				41
Yhteensä	2 968	1 419	598	305	60	6	1	4	3 290

Taulukko: Poissaolojen kestojaika henkilöittäin 1–12/2025

Eniten sairauspoissaolopäiviä oli ikääntyneiden ja vammaisten palveluiden toimialueella eli 22,4 poissaolopäivää henkilötyövuotta kohden laskettuna. Sairauspoissaoloja oli toimialueista vähiten järjestämisen palveluilla 11,1 poissaolopäivää henkilötyövuotta kohden.

Toimialue	Sairaus, tapaturma
-----------	--------------------



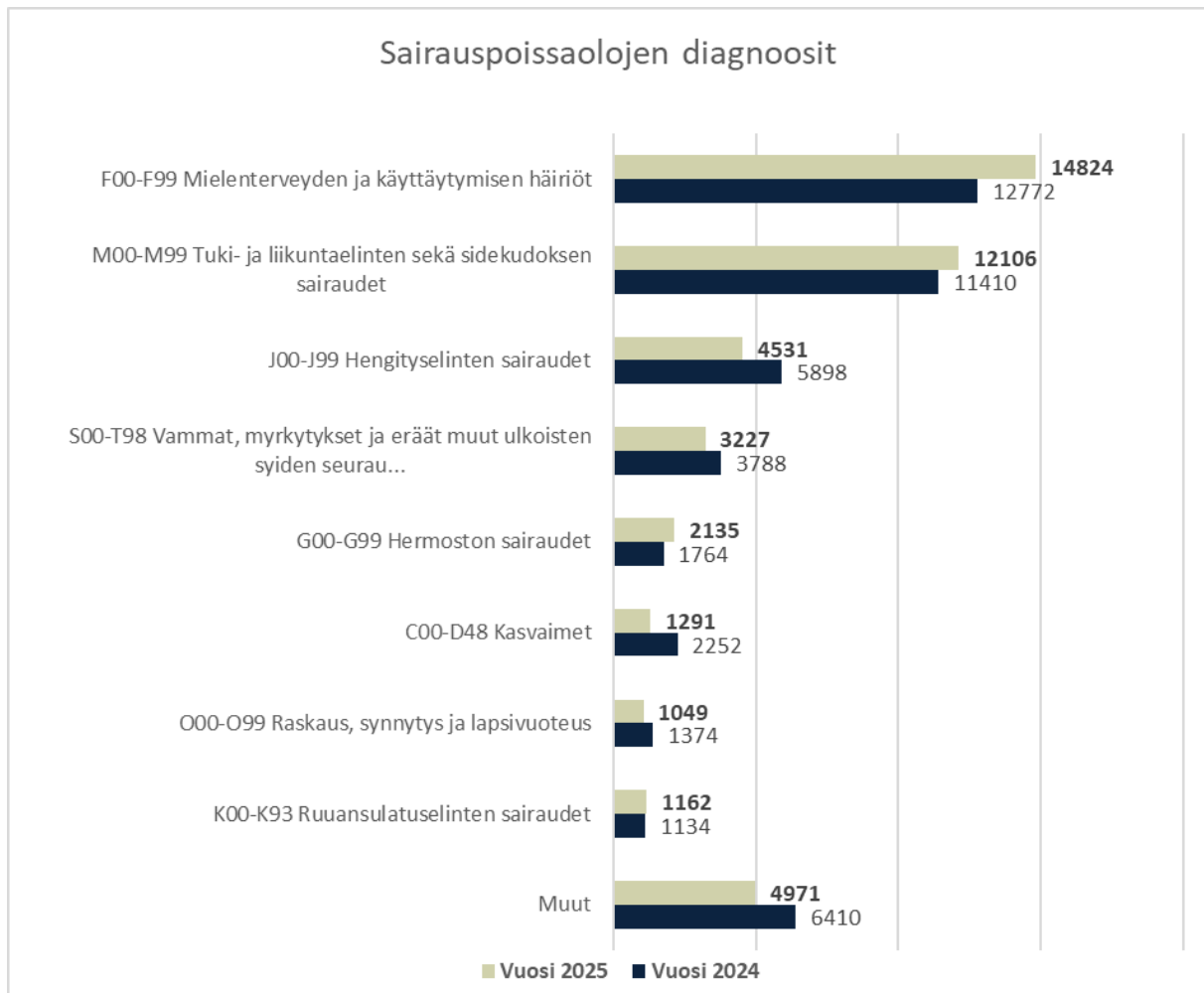
Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Järjestämisen palvelut	11,1
Konsernipalvelut	22,0
Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut	22,4
Sote-keskus	16,5
Sairaala- ja akuuttipalvelut	14,8
Pelastustoimi	13,4
Yhteensä	18,6

Taulukko: Sairauspoissaolopäivät henkilötötyvuosia kohden 1–12/2025

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 tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudoksen sairauksista johtuvien sairauspoissaolojen määrä on kasvanut verrattuna vuoteen 2024.

Eniten sairauspoissaoloja oli yli 61-vuotiailla, ja toiseksi eniten 45–49-vuotiailla. 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 1–12/2025.
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, Kruunupyyssä, Pietarsaassa, Perhossa, Teerijärvellä, Toholammilla, Tunkkarissa ja Uudessakaarlepyyssä. Yhtiö toimii ns. inhouse-yhtiönä palvelleen julkisia hankintayksiköitä.

Työterveyshuoltotoiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen, jota sisällöllisesti täsmennetään vuosittain hyväksyttävällä toimintasuunnitelmalla. Hyvinvointialueen työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito.

Vuoden 2025 aikana työterveyshuolto toteutti toimintasuunnitelman mukaisesti terveystarkastuksia, toimintakykytestejä, ergonomiakäyntejä sekä työyhteisöjen työpaikkaselvityksiä. 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. Työterveyshuollon edustajat pitivät toimintavuoden aikana myös työkykyjohtamiseen ja työterveyshuollon palveluihin liittyviä tilannekatsauksia työsuojelun yhteistyötoimikunnalle. Pitkittyneiden sairauspoissaolojen katkaisemiseen sekä työkokeilujen järjestämiseen panostettiin. Lisäksi henkilöstöä ohjattiin erilaisille Kelan rahoittamille yksilöllisille kuntoutusjaksoille kuntoutuslaitoksissa. Työterveyshuollon toiminta pohjautuu tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, jota tarkasteltiin myös vuoden 2025 aikana vastaamaan paremmin hyvinvointialueen tarpeita.

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 henkilöstöä 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 enimmäiseuro- määrän 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 2025 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) osalta 2 310 903,36 euroa ja sairaanhoidon (korvausluokka II) 925 261,51 euroa. Näiden lisäksi kustannuksia, joita Kela ei korvaa, kertyi 64 425,8 euroa. Yhteensä työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025 olivat 3 300 590,35 euroa (3 165 387,76 euroa v. 2024)

7. Henkilöstöetuudet

Vuoden 2025 aikana ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuutta oli käytettävissä ilman oma- vastuuta 160 euroa henkilöä kohden. Vuoden aikana ePassi -etuutta käytti yhteensä 3218 työntekijää. Polkupyöräetuutta käytti vuoden 2025 lopussa 584 työntekijää (n. 15 % kaikista työntekijöistä). Vuoden 2025 aikana päättyi/loppuun saatettiin etuuskäyttöjä 115 kpl. Vuoden 2025 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 sekä 500 euron polkupyöräkampanjan lahjakortilla pyöräliikkeeseen.

8. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin toimintaohjelma on laadittu vuosille 2026-2029. Painopistealueina ovat työn vaarojen selvittäminen ja arviointi järjestelmällisesti vuosittain, psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa pysyminen sekä osatyökykyisten ja osa-aikatyötä tekevien työssäjaksaminen ja työkyvyn tukeminen.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi toteutuu lähes 100 prosenttisesti, mutta työn uhka- ja vaaratekijöiden kartoitus, eli riskien tunnistaminen, toimii lähtökohtana kaikelle työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Riskien tunnistamisessa ja tunnustamisessa on edelleen kehitettävää.

Psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa pysymiseksi valmistui psykososiaalisen kuormituksen hallintamalli, jonka julkaisu siirtyi kuitenkin vuodelle 2025. Ohjeen jalkauttaminen ja hyödyntäminen laajamittaisesta vaatii edelleen työtä.

Työterveyshuollon tuottamia työpaikkaselvityksiä tehtiin 27 kappaletta. Määrä on tavanomainen 5 vuotiskierron mukaisesti. Organisaatiorakenteessa tapahtuneet muutokset asettavat haastetta työpaikkaselvitysten ajantasaisuuteen. Tästä Aluehallintovirasto antoi Soitelle toimintaohjeita. Aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia toteutui 24 kappaletta Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueelle. Määrä on huomattavasti aiempia vuosia enemmän. Työsuojelutarkastusten painopiste oli psykososiaalisen kuormittumisen tunnistaminen ja hallinta.

Sisäilma-asiat työllistivät työsuojelua edelleen huomattavan paljon, koska hyvinvointialueen rakennuskanta on pääsääntöisesti melko vanhaa ja korjausvelkaa on päässyt syntymään laajasti. Terveystien käyttöönottoon panostettiin erityisesti yhteistyössä Soiten teknisen toimen kanssa.

Työkyvyn tuki

Vuonna 2025 työkykykoordinaattorin työkyvyn tuen toimenpiteiden piiriin tuli noin 20 osatyökykyistä työntekijää, kaikkiaan työkyvyn tuen piirissä on noin 100 Soiten työntekijää. Koko organisaatiossa pidettiin vuoden 2025 aikana 525 kpl varhaisen tuen -keskustelua, pitämättömiä keskusteluja kertyi kaikilla toimialueilla määrän ollessa vuoden lopussa noin 120.

Yhteistyö Kevan kanssa jatkui aktiivisena. Kevan oppimisympäristöön annettiin käyttöoikeudet kaikille esihenkilöille, joskin käyttö on ollut suhteellisen vähäistä. Oppimisympäristössä on mm. valmiita toimintamalleja esihenkilöille osatyökykyisten tilanteen tukemiseen ja työuran jatkumiseen.

Työkykykoordinaattorin toimi lopetettiin työkykykoordinaattorin jäätyä eläkkeelle syksyllä 2025. Työkykykoordinaattorin tehtävät siirtyivät työkyvyn tuen, neuvottelujen ja Keva-yhteistyön osalta pääosin työhyvinvointipäällikölle, muilta osin palvelussuhdepäällikölle ja työntekijöiden omille esihenkilöille.

Esihenkilöiden tukeminen työkykyjohtamisessa jatkuu edelleen. Vuoden 2025 aikana järjestettiin esihenkilökoulutuksia, jossa oli esillä myös työkykyjohtamiseen liittyviä teemoja. Teemat etenivät loogisessa järjestyksessä tavanomaisten työkykyhaasteiden mukaisesti.

9. Työhyvinvointikysely

Vuoden 2025 keväällä kartoitettiin hyvinvointialueen henkilöstön työhyvinvointia sähköisellä kyselyllä, joka toteutettiin edellisten vuosien tapaan Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kyselyn avulla saatiin ajantasainen kuva henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyyn vastasi 2288 henkilöä eli vastausprosentti oli noin 66,1% (66,2% v. 2024). Vastausprosentissa oli suurta vaihtelua eri toimialueiden välillä (Pela 36,7%, sote 62,5–83%). Kyselyn tulokset raportoitin henkilöstölle, johdolle sekä keskeisille työsuojelu- ja yhteistoimintatahoille. Saadut tulokset käsiteltiin työyhteisöissä ja kehittämisideat hyödynnettiin työyhteisöjen kehittämistyössä.

Kysely toteutettiin aikavälillä 3.2.–7.3.2025. Kyselyn avulla kerättiin tietoa työhyvinvoinnin keskeisistä aihealueista: työn sujuminen, työtehtävät ja oma voimavarat sekä esihenkilön ja työnantajan toiminta. Verrokkiryhmänä kyselyssä olivat muut hyvinvointialueet.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työhyvinvoinnin tila Soiteissa pysyi ennallaan tai muuttui edelliseen vuoteen verrattuna hieman heikompaan suuntaan. Huomiona vertailutulos, jonka mukaan Soiten tulos on samalla tai paremmalla tasolla muihin hyvinvointialueisiin verrattuna, joskin verrokkiryhmä oli varsin pieni.

Työhyvinvointikysely 2025								
Työn sujuminen työyhteisössä					Tulos	Ed.tulos	Kyllä %	Ei %
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä					4	4	-	-
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja					3,6	3,6	-	-
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri					3,7	3,7	-	-
Olen selvillä työyksiköni tavoitteista					4,1	4,1	-	-
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin					3,5	3,5	-	-
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti					3,7	3,7	-	-
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat					4	4	-	-
Työtehtävät ja omat voimavarat								
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen					3,7	3,8	-	-
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti					4,1	4,2	-	-
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi					3,3	3,4	-	-
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin					3,4	3,6	-	-
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteitatyössäni					3,6	3,7	-	-
Työhön liittyvät tuntemukset								
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni					-	-	-	-
Olen innostunut työstäni					-	-	-	-
Tunnen tydytystä, kun olen syventynyt työhöni					-	-	-	-
Lähiesihenkilötyö								
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri					4,1	4,1	-	-
Esihenkilöni keskustelelee riittävästi kanssamme työhön jättyöyhteisöön liittyvistä asioista					3,5	3,6	-	-
Saen esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni					3,1	3,2	-	-
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi					3,7	3,7	-	-
Esihenkilöni on innostava ja kannustava					3,6	3,7	-	-
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen					3,7	3,7	-	-
Työnantajan toiminta								
Organisaation strategiset linjat ohjaavat toimintaamme					3,6	3,7	-	-
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen					2,7	2,9	-	-
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan					2,5	2,6	-	-
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä					3,5	3,7	-	-
Käsitys työnantajasta								
Suositteisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?					-	-	71	29
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaantoimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?					-	-	69	31
Asiakkaat ja yhteistyö								
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme					3,3	3,4	-	-
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä					3,3	3,3	-	-

2024

80 20
64 36

10. Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2025 osaamisen kehittämisen suunnitelma laadittiin syksyllä 2024 organisaatiomuutosten ja sopeuttamistoimien yhteydessä keräämällä toimiala- ja palvelualueilta sekä toimintayksiköistä

tarpeita, joista koottiin koko hyvinvointialueen yhteinen suunnitelma. Osaamisen kehittämisessä ja koulutusten järjestämisessä pyrittiin vastaamaan uudistuneen organisaation tarpeisiin. Vuosittaisen koulutusohjelman rungon muodostivat koko henkilöstölle suunnatut työturvallisuuteen, potilas- ja asiakasturvallisuuteen sekä tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvät koulutukset. Näiden lisäksi järjestettiin alueellisia koulutuspäiviä, kuten keuhkoinfektiopäivä yhteistyössä Filha ry:n kanssa, sydän- ja diabeteshoitajien koulutuspäivä, äitiyshuollon koulutuspäivä sekä kevään ja syksyn infektioiden torjunnan koulutuspäivät. Toimialueiden ja toimintayksiköiden tarpeisiin järjestettiin lisäksi kohdennettuja koulutuksia, ja henkilöstö osallistui myös organisaation ulkopuolisiin täydennyskoulutuksiin.

Ammatillista osaamista vahvistettiin suorittamalla erilaisia ammatti- ja erikoisammattitutkintoja, kuten lähiesihenkilötyön ammattitutkintoja, liiketoiminnan erikoisammattitutkintoja henkilöstöhallinnon osaamisalalta, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintoja sekä tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoja. Näillä vastattiin sekä organisaatiomuutoksen aiheuttamiin osaamistarpeisiin että palveluiden muutoksiin. EU-rahoitteinen RRF Keski-Pohjanmaa -hanke mahdollisti omalta osaltaan osaamisen vahvistamista tarjoamalla koulutuksia muun muassa tekoälystä, häiriökysynnästä, hoidon tarpeen arvioinnista, terveys- ja hoitosuunnitelmista, kuntoutuksesta, omalääkärimallin kehittämisestä sekä mielenterveys- ja päihdetyöstä.

Pelastuslaitoksella kurssiohjelman, viikkoharjoitusohjelman ja työvuorojen koulutussuunnitelman mukaisten koulutusten lisäksi vuonna 2025 järjestettiin ryhmänjohtajien täydennyskoulutuspäivä ja LION-hankkeen akkupalokoulutus. Hankerahoitus mahdollisti myös UAS-koulutuksen sekä tukiosastojen varautumiskoulutuksen. Lisäksi kuusi henkilöä aloitti kotimaanliikenteen laivurikurssin, joka päättyy huhtikuussa 2026. Sivutoimisen henkilöstön kurssikoulutukseen on sisällynyt sivutoimisen henkilöstön koulutusjärjestelmän mukaiset kurssit.

Alla olevissa taulukoissa on esitetty täydennyskoulutustilastot. Täydennyskoulutusten määrän vähenemiselle ei ole yksiselitteistä syytä. Vuoden 2025 koulutusmäärärahojen jakaminen toteutui tavanomaista myöhemmin, mikä on voinut osaltaan vaikuttaa koulutuksiin osallistumiseen. Lisäksi organisaation sopeuttamistoimet, YT-neuvottelut ja talouden tiukentunut ohjaus saattoivat rajoittaa osallistumismahdollisuuksia. Osa Soiten sisäisistä koulutuksista jouduttiin myös perumaan riittämättömien osallistujamäärien vuoksi.

Pelastustoimi raportoi koulutuksensa harjoitus- ja kurssikoulutustunteina, nämä on esitetty erillisessä taulukossa.

2025 Täydennyskoulutus YHTEENSÄ HVA pl. Pelastustoimi	Palkkaa saavan henkilöstön lkm. 31.12.2025 (sis. sijaiset)	Koulutukseen osallistuneet lkm. (sis. sijaiset) koko vuosi	Koulutus- päivät yht.	Koulutuspäivät keskim/ koulutettu suluissa ed. vuosi	Osallistuneet%
Lääkärit, hammaslääkärit	246	208	766,7	3,7	85 %
Sosiaali- ja terveysala amk ja opistoaste	1568	1392	2873,4	2,1	89 %
Sosiaali- ja terveysalan perus- ja kouluaste	1328	1005	1300,2	1,3	76 %
Yliopistokoulutettu muu terveydenhuollon henkilökunta, ei sosiaalityöntekijät	46	40	155,6	3,9	87 %
Sosiaalityöntekijät	80	64	143,4	2,2	80 %
Sosiaali- ja terveysala, ylempi kk	2	2	2,9	1,5	100 %
Muu henkilöstö (tsto, muu palveluketjussa toimiva)	487	229	337,9	1,5	47 %
yhteensä	3757	2940	5580,1	1,9	78 %
yhteensä 2024 (tarkastettu 21.3.25)	3495	3018	5838,3	2,7	86 %

Taulukko: Ammatillisen täydennyskoulutuksen toteutuminen 2025

Pelastuslaitos 2025

Asemapaikka	Harjoitustunnit	Kurssikoulutus	Yhteensä h
11 Kokkola	4966:30:00	622:10:00	5588:40:00
Muut päätoimiset	1066:07:00	349:00:00	1460:07:00
Yhteensä:	6032:37:00	971:10:00	7048:47:00
Hälytysosastot:			
12 Kaarlela	885:15:00	67:30:00	952:45:00
15 Kälviä	741:15:00	414:30:00	115:45:00
16 Lohtaja	603:32:00	152:00:00	755:32:00



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

17 Ullava	211:00:00	20:30:00	231:30:00
41 Kaustinen	543:01:00	163:15:00	697:16:00
42 Veteli	785:17:00	69:15:00	854:32:00
43 Halsua	392:45:00	149:45:00	542:30:00
44 Perho	730:46:00	116:15:00	847:01:00
51 Kannus ja 52 Eskola	992:01:00	147:45:00	1139:46:00
53 Toholampi	524:40:00	21:30:00	546:10:00
54 Lestijärvi	348:30:00	00:00:00	348:30:00
yhteensä	6758:02:00	1322:15:00	8080:17:00
Tukihenkilöstö	45:00:00	09:30:00	126:30:00

Taulukko: Pelastuslaitoksen koulutustuntien toteutuminen 2025

11. Rekrytointi

Vuoden 2025 merkittävin toiminnallinen muutos oli keskitetyn rekrytoinnin toimintamallin toimenpanon käynnistäminen Soite2030-ohjelman mukaisin tavoittein. Toimeenpanoa toteutettiin käytännössä lyhytaikaisten ja äkillisten sijaisten hallintaan käyttöön otetun Sotender-sovelluksen avulla.

Vuoden 2025 aikana Sotender-sovelluksen kautta tapahtuvaa keikkatyövoiman hallinnointia kehitettiin keskitettyyn suuntaan. Helmikuussa 2025 otettiin käyttöön toteumanhallinta, jonka myötä resurssikeskus hallinnoi keikkatyövoiman työ sopimuksia, käyttöoikeuspyyntöjä sekä tuntien kirjaamista Titaniaan.

Sotender-sovelluksen käyttöä laajennettiin siirtämällä lyhytaikaisen varahenkilöstön (sissi) käytön organisointi sovellukseen vuoden 2025 aikana. Viimeiset sissit siirtyvät sovelluksen piiriin tammi-helmikuun 2026 aikana. Vuoden 2026 aikana on tarkoitus siirtää pitkäaikainen varahenkilöstö (reservi) Sotender-sovellukseen.

Työpaikkana Soite oli edelleen kiinnostava. Yhteistyö Kokkolan kaupungin ja KIP-alueen kanssa Kokkola Works -kampanjassa edisti Soiten näkyvyyttä. Rekrytointimarkkinoinnissa pyrittiin löytämään kustannustehokkaita menetelmiä. Messu- sekä tapahtumaedustuksia toteutettiin harkiten (4 kpl) ja panostusta siirrettiin enemmän opiskelijoiden tapaamisiin (9 kpl). Lisäksi toteutettiin kaksi lehtiartikkelijulkaisua.

Rekrytoinnissa jatkettiin monikanavaisen näkyvyyden käyttöä työpaikkailmoittelussa. Työhakemuksista 86,5 % saapui omien (Soite.fi) ilmoituskanavien kautta. Vuonna 2025 omien ilmoituskanavien kautta saapui 81,9 % hakemuksista. TE-palvelut/Työmarkkinatorin kautta saapui 7,5 % hakemuksista (vuonna 2024 15,1 %) hakemuksista ja rekrytointi.com alustan kautta 5,9 % hakemuksista (vuonna 2024 3 %).

Rekrytoinnin kokonaisprosessia kehitettiin uudistamalla sähköisen täyttöluvan prosessia ja lomakkeita. Myös ennalta nauhoitetun, automaattisen videohaastattelun käyttöä tehostettiin.

Kansainvälisen rekrytoinnin lisäämisen ja sen prosessin kehittämiseen ei rekrytointikiellon vuoksi panostettu suunnitelmien mukaan.

Hakemuksia yhteensä 2702 kpl.

Hakemukset kuukausittain

		Laura.fi	TE-palvelut	Jobly	Oikotie	Duunitori	The Network	Euraxess	Työmarkkinatori	Omat julkaisukanavat	
1/2025	546		32	1	0	0	0	0	0	48	465
2/2025	382		23	0	0	0	0	0	0	44	315
3/2025	210		14	0	0	0	0	0	0	18	178
4/2025	523		21	0	0	0	0	0	0	37	465
5/2025	123		11	0	0	0	0	0	0	9	103
6/2025	75		2	0	0	0	0	0	0	7	66
7/2025	109		9	0	0	0	0	0	0	12	88
8/2025	173		15	0	0	0	0	0	0	7	151
9/2025	134		7	0	0	0	0	0	0	3	124
10/2025	71		5	0	0	0	0	0	0	2	64
11/2025	118		4	0	0	0	0	0	0	4	110
12/2025	238		18	0	0	0	0	0	0	11	209
			Yhteensä	161	1	0	0	0	0	202	2338

Taulukko: Työhakemukset 1–12/2025

Hakemuksia vuonna 2025 tuli yhteensä 2702 kappaletta, kun vuonna 2024 hakemuksien määrä oli 2418. Vuoden 2025 rekrytointikielto vähensi edelleen ilmoitettavien työpaikkojen määrää reilusti. Vuoden 2025 aikana oli 141 päättynyttä hakua, joista 9 oli niin sanottuja massahakuja (vuonna 2024 ilmoituksia oli 188 kappaletta). Hakemuksia työpaikkaa kohden tuli 19,1 kappaletta (vuonna 2024 14,6 kappaletta).

Rekrytointipäätöksiä tehtiin vuoden 2025 aikana 150 kpl. Ilman hakijoita jäi 12 työpaikkailmoitusta.

Hakijakokemuksen osalta keskimääräinen arvosana oli 4,1 (vuonna 2024 arvosana oli 4,2) asteikolla 1–5. Vastanneista tiedon saannin riittäväksi koki 70 %, rekrytointiprosessin riittävän nopeaksi koki 80 % ja hakukokemuksen perusteella uudelleen hakisi 80 %. Hakijakokemuksen vastaajamäärän (10) johdosta vastauksia voidaan pitää ainoastaan suuntaa-antavina.

Hoitajien saatavuus vuonna 2025 oli hyvä. Hoitohenkilökunnan osalta yhtään rekrytointia ei jäänyt toteutumatta. Myös kesäsjäisten saatavuuden osalta tilanne oli hyvä.



Lääketieteenopiskelijoiden keskuudessa Soite oli työnantajana kiinnostava. Yhteistyö Riikan yliopiston kanssa lisäsi opiskelijoiden määrää organisaatiossa. Vuoden 2025 aikana yhteydenottoja tuli paljon eikä kaikille opiskelijoille saatu järjestymään esimerkiksi amanuenssuuria. Kansainvälisen koulutustaustan omaavien amanuenssihakujen määrä oli edelleen suuri.

Lääkäreiden ja erikoislääkäreiden rekrytointi oli edelleen haasteellista. Hakuilmoituksista 9 jäi ilman hakijoita. Psykologien rekrytointi oli haasteellista alkuvuoden aikana, mutta tilanne helpottui vuoden loppua kohden. Sosiaalityöntekijöiden osalta vuonna 2025 ei ollut yhtään hakua ilman hakijoita. Terapiahenkilöstön osalta tilanne kääntyi vuoden loppua kohden hyväksi.