



**Pohde**

Pohjois-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# Aluevaltuusto 22.4.2024

Henkilöstökertomus 2023

Henkilöstöjohtaja Juha Jääskeläinen

# Hyvinvointialueen strategian painopisteeseen ”Parhaat osaajat” liittyviä keskeisiä tunnuslukuja

Pohde	2023
Henkilöstö 31.12.2023	17 902 *
Määräaikaisten työ- tai virkasuhteisten osuus	21,8 %
Hakijat/avoin toimi	5,7
Hakijat/avoin virka	4,8
Kokonaistyöpanos	16 918
Palkallinen työpanos	15 899
Toteutunut työpanos	12 980
Lähtövaihtuvuus%	12,4 %
Koulutuspäivät	46 252
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	2,9
Koulutukseen osallistuneiden määrä/palkallinen työpanos	89,9 %
Sairauspoissaolo%	5,3 %
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	7 209
Sairausajan palkkakustannus	27 550 306

Lähtövaihtuvuus % laskennassa käytettävät  
lähtösyöt tarkentuvat vuodelle 2024

*\*) Henkilöstömäärä ilman sivutoimisia työsuhteita, joita mm. pelastustoimen toimenpidepalkkaiset*

# Pohde henkilöstömenot tileittäin 2023

	2023	Suht.osuus %
<b>Palkat</b>	<b>803 069 545</b>	<b>80,2</b>
Kokouspalkkiot (ltm)	1 106 509	0,1
Ansionmenetykskorvaukset	141 056	0,0
Vakinaisten palkat ja palkkiot	510 560 569	51,0
Määräaikaisten palkat ja palkkiot	74 813 750	7,5
Sisäisten sijaisten palkat ja palkkiot	4 728 922	0,5
Sijaisten palkat ja palkkiot	99 905 037	10,0
Toimenpidepalkkaiset	793 359	0,1
VPK:n palkat	1 184 350	0,1
Työaikakorvaukset	96 826 865	9,7
Lisä- ja ylityökorvaukset	15 381 306	1,5
Todistus- ja lausuntopalkkiot	448 991	0,0
Asiantuntijapalkkiot	196 366	0,0
Muut palkkiot ulkopuolisille	84 110	0,0
Tukihenkilön työkorvaus	112 825	0,0
Siviilipalvelusmiesten päivärahat	136 999	0,0
Muut palkat	2 821	0,0
Lomapalkkavelan muutos	9 553 460	1,0
Työaikapankkivelan muutos	3 006 822	0,3
Henkilöstökorvaukset ja muut henkilöstömenojen korjaukset	-15 914 574	-1,6
<b>Henkilösivukulut</b>	<b>198 485 168</b>	<b>19,8</b>
Sos. ja eläkevakuutusmaksut	196 434 090	19,6
Lomapalkkavelan sivukulujen muutos	1 981 389	0,2
Työaikapankkivelan sivukulujen muutos	623 615	0,1
Henkilöstömenojen sivukulujen korjaus	-553 925	-0,1
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>1 001 554 714</b>	<b>100,0</b>

# Henkilöstömäärä

- Pohteen palveluksessa oli vuoden 2023 aikana keskimäärin 17 962 henkilöä.
  - Luvussa ovat mukana myös eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt sekä heidän sijaisensa.
- Henkilöstön lukumäärä 31.12.2023 oli 17 902 henkilöä.
- Vuoden lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 78,2 prosenttia henkilöstöstä ja määräaikaisen henkilökunnan osuus oli 21,8 prosenttia.

Pohde	2023
<b>Henkilöstö 31.12.2023</b>	<b>17 902 *</b>
<b>Määräaikaisten työ- tai virkasuhteisten osuus</b>	<b>21,8 %</b>
Hakijat/avoin toimi	5,7
Hakijat/avoin virka	4,8
Kokonaistyöpanos	16 918
Palkallinen työpanos	15 899
Toteutunut työpanos	12 980
Lähtövaihtuvuus%	12,4 %
Koulutuspäivät	46 252
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	2,9
Koulutukseen osallistuneiden määrä/palkallinen työpanos	89,9 %
Sairauspoissaolo%	5,3 %
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	7 209
Sairausajan palkkakustannus	27 550 306

*\*) Henkilöstömäärä ilman sivutoimisia työsuhteita, joita mm. pelastustoimen toimenpidepalkkaiset*

# Henkilöstön työpanos

Työpanostietoja seurataan kolmesta eri näkökulmasta:

- **Kokonaistyöpanos** (HTV1) kuvaa palvelussuhteessa olleen henkilöstön kokonaismäärää osa-aikaisuus huomioituna.
- **Palkallisen työpanoksen** (HTV2) taustalla ovat palveluspäivät, joista työnantaja maksoi palkkaa eli kokonaistyöpanoksesta on vähennetty palkattomat poissaolot. Palkallinen työpanos vaihtelee vuoden eri kuukausina, alimmillaan se oli helmikuussa (15 361,3) korkeimmillaan kesäkuussa (16 916,5), palkallisen vuosityöpanoksen ollessa Pohteella 15 899.
- **Toteutunut työpanos** (HTV3) kuvaa aktiivista tehtävien hoitamiseen käytettyä työaika, palvelujaksopäivistä on vähennetty kaikki poissaolot.
- Toteutuneen työpanoksen ja kokonaistyöpanoksen välinen suhde mittaa tehollista työaika, Pohteella toteuma vuonna 2023 oli 76,7 prosenttia.

Pohde	2023
Henkilöstö 31.12.2023	17 902 *
Määräaikaisten työ- tai virkasuhteisten osuus	21,8 %
Hakijat/avoin toimi	5,7
Hakijat/avoin virka	4,8
<b>Kokonaistyöpanos</b>	<b>16 918</b>
<b>Palkallinen työpanos</b>	<b>15 899</b>
<b>Toteutunut työpanos</b>	<b>12 980</b>
Lähtövaihtuvuus%	12,4 %
Koulutuspäivät	46 252
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	2,9
Koulutukseen osallistuneiden määrä/palkallinen työpanos	89,9 %
Sairauspoissaolo%	5,3 %
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	7 209
Sairausajan palkkakustannus	27 550 306

## Henkilöstön palkallinen työpanos ammattiryhmittäin

Ammattiryhmä	Palkallinen työpanos 2023	%-osuus
Johto	72,4	0,5 %
Esihenkilöt	702,8	4,4 %
Lääkärit	1 413,8	8,9 %
Hoitohenkilöstö	9 689,6	60,9 %
Eräät asiantuntijat ja tutkimushenkilöstö	373,7	2,4 %
Sosiaalitoimen henkilöstö	1 467,5	9,2 %
Pelastustoimen henkilöstö	272,1	1,7 %
Huolto- tuki- ja hallintopalveluhenkilöstö	1 700,7	10,7 %
Muu henkilöstö	206,3	1,3 %
<b>Pohde yhteensä</b>	<b>15 899</b>	<b>100,0 %</b>

# Henkilöstön poissaolot

- Vuosilomapoissaolot ovat suurin poissaoloryhmä, osuus 46 % kaikista henkilöstön poissaoloista.
- Terveysperusteisia poissaoloja oli vuoden aikana lähes 350 000 kalenteripäivää, niiden osuus on lähes neljännes kaikista poissaoloista. Pohteen henkilöstöllä oli vuoden aikana keskimäärin 22 sairauspoissaolopäivää henkilötyövuotta (HTV2) kohden.
  - Työterveyshuoltojen tuottamien sairauspoissaolotietojen mukaan henkilöstön suurimmiksi sairauspoissaolojen syiksi muodostui tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä hengityselinten sairaudet.
  - Kun sairauspoissaolopäivän kustannuksiin huomioidaan kaikki välilliset ja välittömät kustannukset Pohteen sairauspoissaolokustannukset vuonna 2023 nousevat 122,5 miljoonaan euroon. Sairauspoissaolopäivän kustannus laskennallisesti 350 euroa/päivä (Keva).
- Kolmanneksi suurimman poissaoloryhmän muodostaa perhevapaat (15,1 prosenttia kaikista poissaoloista).

Pohde	2023
Henkilöstö 31.12.2023	17 902 *
Määräaikaisten työ- tai virkasuhteisten osuus	21,8 %
Hakijat/avoin toimi	5,7
Hakijat/avoin virka	4,8
Kokonaistyöpanos	16 918
Palkallinen työpanos	15 899
Toteutunut työpanos	12 980
Lähtövaihtuvuus%	12,4 %
Koulutuspäivät	46 252
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	2,9
Koulutukseen osallistuneiden määrä/palkallinen työpanos	89,9 %
<b>Sairauspoissaolo%</b>	<b>5,3 %</b>
<b>Henkilöt ilman sairauspoissaoloja</b>	<b>7 209</b>
<b>Sairausajan palkkakustannus</b>	<b>27 550 306</b>

# Osaava henkilöstö ja osaamisen kehittäminen

- Pohteen henkilöstöstä 89,9 prosenttia osallistui ammatilliseen täydennyskoulutukseen.
- Täydennyskoulutuspäiviä toteutui keskimäärin 2,9 koulutuspäivää/palkallinen työpanos kaikki henkilöstöryhmät huomioiden.
  - Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutuksen määrän tavoitteena voidaan pitää keskimäärin 3–10 täydennyskoulutuspäivää vuodessa.
- Täydennyskoulutuspäivien määrään toimintavuonna vaikutti hyvinvointialueen käynnistymiseen liittyneet haasteet sekä eri tehtäviin liittyvä resurssipula.
- Henkilöstön koulutukseen ja niihin liittyviin kustannuksiin käytettiin 3 868 130 euroa.
  - Koulutuskustannusten määrään vaikutti etä- ja hybridikoulutusten suosio.

Pohde	2023
Henkilöstö 31.12.2023	17 902 *
Määräaikaisten työ- tai virkasuhteisten osuus	21,8 %
Hakijat/avoin toimi	5,7
Hakijat/avoin virka	4,8
Kokonaistyöpanos	16 918
Palkallinen työpanos	15 899
Toteutunut työpanos	12 980
Lähtövaihtuvuus%	12,4 %
<b>Koulutuspäivät</b>	<b>46 252</b>
<b>Koulutuspäivät/palkallinen työpanos</b>	<b>2,9</b>
<b>Koulutukseen osallistuneiden määrä/palkallinen työpanos</b>	<b>89,9 %</b>
Sairauspoissaolo%	5,3 %
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	7 209
Sairausajan palkkakustannus	27 550 306



# Työhyvinvointi

- Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen johtamistyön ja henkilöstön osallistamisen avulla on osa hyvinvointialueen strategiaa. Toimintavuonna toimenpiteitä kohdistettiin henkilöstön terveyden ja työkyvyn edistämiseen, toiminnan sujuvuuden parantamiseen sekä työturvallisuuden varmistamiseen yhteistyössä esihenkilöstön, yhteistyöverkostojen sekä koko henkilöstön kanssa.
  - Työkyvyn ja terveyden edistäminen ohjauksen, verkostojen ja mittausten avulla
  - Työnohjaus osana toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämistä
  - Työhyvinvoinnin kehittäminen hankeyhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa
  - Työhyvinvoinnin arviointi ja edistäminen työhyvinvointikyselyä hyödyntäen
  - Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö

Vastaajia yli 9 000  
eli noin 55 prosenttia  
koko henkilöstöstä.

## Mitä kuuluu? -fokuskyselyn perusteella Pohteen **vahvuuksiksi** koetaan

- jokaisella toimialueilla arvostetaan lähiesihenkilöiden oikeudenmukaista toimintaa
  - työyhteisöjen yhteistyö koetaan toimivaksi
  - huomion kiinnittäminen tiedonkulkuun

## **Kehittämiskohteita** saatujen vastausten perusteella ovat

- työstressi
- vaikutusmahdollisuuksien puute muutoksiin töissä
  - kokemus työkyvyn alentumisesta

# Työsuojelun yhteistoiminta

---

- Päätoimisia työsuojelupäälliköitä ja työsuojelupäällikkö-asiantuntijoita toimi Pohteella yhteensä viisi, lisäksi pelastustoimessa toimi työsuojelupäällikkö osa-aikaisesti.
- Vuoden lopussa päätoimisena työskenteli 14 ja osa-aikaisena 11 työsuojeluvaltuutettua.
- Yhteistyötoimikunta nimesi työhyvinvointitoimikunnan, joka toimii myös hyvinvointialueen työsuojelutoimikuntana.

# Työturvallisuusriskien arviointi ja työtapaturmailmoitukset

---

- Vuoden aikana HaiPro-järjestelmään on kirjattu 344 työsuojeluriskien arviointia ja 82 työterveyshuollon toteuttamaan työpaikkaselvitystä.
- HaiPro-järjestelmään tehtiin vuoden 2023 aikana 8 174 vaaratapahtumailmoitusta. Vaaratapahtumailmoituksista noin puolet oli työtapaturmailmoituksia, noin kolmannes muita turvallisuushavaintoja/kehittämisehdotuksia.
- Vakuutusyhtiön korvaamia vahinkoja oli yhteensä 823 kappaletta. Näistä korvattavia työmatkatapaturmia oli 255, työpaikkatapaturmia 559 kappaletta ja ammattitauteja 9 kappaletta. Työpaikalla aiheutuneiden tapaturmien suurimmat poikkeamat olivat liukastumiset, kaatumiset tai kompastumiset, väkivalta sekä äkillinen fyysinen kuormittuminen tai itsensä kolhiminen eri tavoin. Työmatkalla sattuneista tapaturmista noin puolet tapahtui jalkaisin, polkupyörällä kolmannes ja henkilöautolla kymmenesosa. Vakuutusyhtiö maksoi korvauksia vuonna 2023 aikana lähes 1,04 miljoonaa euroa.

# Henkilöstön rekrytointi

- Rekrytointipalvelut on ollut aktiivisesti mukana eri ammattiryhmien tapahtumissa ja messuilla tekemässä Pohdetta tunnetuksi työnantajana.
- Pohteella oli vuonna avoinna 639 virkaa, joihin hakijoita oli yhteensä 3 041. Toimia oli vuoden aikana avoinna 1 470, joihin hakijoita oli yhteensä 8 409.
- Henkilöstön saatavuudessa on ollut haasteita seuraavien ammattiluokkien osalta: sairaanhoitajat, psykologit, sosiaalityöntekijät, perusterveydenhuollon lääkärit, psykiatrit, puheterapeutit ja lähihoitajat.
- **Lähtökysely** on tarkoitettu Pohteelta irtisanoutuneille. Vuonna 2023 kyselyyn vastasi 326 Pohteen palveluksesta pois lähtenyt työntekijä.
  - Kolme suurinta irtisanoutumiseen johtanutta syytä oli työn kuormittavuus ja kiire, muualla paremmat kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuudet ja palkkaus.
  - Lähtijöistä 55 prosenttia suosittelisi Pohdetta työnantajana kavereilleen.

Pohde	2023
Henkilöstö 31.12.2023	17 902 *
Määräaikaisten työ- tai virkasuhteisten osuus	21,8 %
<b>Hakijat/avoin toimi</b>	<b>5,7</b>
<b>Hakijat/avoin virka</b>	<b>4,8</b>
Kokonaistyöpanos	16 918
Palkallinen työpanos	15 899
Toteutunut työpanos	12 980
<b>Lähtövaihtuvuus%</b>	<b>12,4 %</b>
Koulutuspäivät	46 252
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	2,9
Koulutukseen osallistuneiden määrä/palkallinen työpanos	89,9 %
Sairauspoissaolo%	5,3 %
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	7 209
Sairausajan palkkakustannus	27 550 306

# Avoinna olleet virat ja toimet ja hakijamäärät yleisimmissä nimikkeissä

Nimike	Avoimien toimien/virkojen määrä	Hakijamäärä	Hakijamäärä avoin virka, toimi
Ohjaaja	91	831	9,1
Vastuuyksikköpäällikkö	35	222	6,3
Apulaisosastonhoitaja	23	145	6,3
Osastonhoitaja	25	157	6,3
Lähihoitaja	402	1 622	4,0
Sairaanhoitaja	442	1 528	3,5
Sosiaalityöntekijä	294	549	1,9
Lääkäri	102	157	1,5
Psykologi	110	67	0,6

# Palkkaus ja palkitseminen

---

- Palkkausjärjestelmien kehittäminen
- Palkitseminen ja henkilöstöetuudet Pohde tarjosi
  - henkilöstöetuina vuonna 2023 kulttuuri-, liikunta- ja hierontaedun
  - työsuhdepolkupyöräedun sekä
  - tukea henkilöstön virkistyspäivien, pikkujoulujen ynnä muiden järjestämiseen
- Vapari ry

# Yhteistoiminta

---

- Yhteistoiminta hyvinvointialueella perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla.
- Pohteelle on hyväksytty työnantajan ja työntekijöiden edustajien valmisteleva yhteistoimintaohje.
- Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.
- Työnantajan ja henkilöstön välisenä ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii hyvinvointialueen yhteistyötoimikunta, jonka tehtävänä on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa sekä käsitellä hyvinvointialueella yhteistoimintalain mukaiset asiat.

# Yhteistoimintamenettelyt

---

- Pohteella käynnistettiin vuoden aikana yhteensä kuusi irtisanomisperusteista yhteistoimintamenettelyä.
  - Näistä laajin koski Pohteelle liikkeen luovutuksella siirtyneitä johto-, esihenkilö-, tiimivastaava, asiantuntija- ja sihteeritehtävissä työskennelleitä, joiden aiemmassa organisaatiossa olleet tehtävät eivät sisältyneet Pohteelle muodostettuun organisaatioon.
- Pohde pystyi tarjoamaan kaikissa irtisanomisperusteisissa yhteistoimintamenettelyissä henkilöstölleen muita heidän työsopimustaan tai virkamääräystään vastaavia tehtäviä tai heidän koulutustaan, ammattitaitoaan tai aiempaa kokemustaan vastaavia tehtäviä.
- Vuoden 2023 aikana käytiin myös järjestämissuunnitelman toimeenpanoon liittyvä yhteistoimintamenettely, jossa työnantaja ei vedonnut irtisanomisperusteeseen.



# Henkilöstöviestintä

---

- Henkilöstöviestinnän tärkeänä tavoitteena oli tukea johtoa työssään sekä edistää organisaation yhteisen identiteetin ja organisaatiokulttuurin muodostumista muutostilanteessa. Henkilöstöpalvelut vastasivat strategiseen tavoitteeseen ”johtaminen tukee henkilöstön työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä” kahdella viestinnällisellä pääkeinoilla.
  - Pohteen intranetin sisällön tuottaminen, jolla pyrittiin vahvistamaan koko henkilöstön ja esihenkilöiden osaamista, takaamaan yhtenäiset toimintakäytännöt ja prosessien sujuvuus. Lisäksi ajankohtaisista asioista tiedotettiin viestinnän koostamassa viikkokirjeessä.
  - Henkilöstölle ja esihenkilöille suunnatut infot. Tilaisuuksia järjestettiin kohderyhmille joka toinen viikko.

---

Juha Jääskeläinen

Henkilöstöjohtaja

etunimi.sukunimi@pohde.fi

puh. 0400 688 270

www.pohde.fi