



Pohde

Pohjois-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Tilinpäätös 2025

Hyvinvointialueen henkilöstö

Henkilöstöjaosto 11.3.2026, Yhteistyötoimikunta 19.3.2026, Aluehallitus 31.3.2023, Tarkastuslautakunta
1.4.2026, Aluevaltuusto 25.5.2026

Pohteen HR-tunnuslukuja vuonna 2025



Henkilöstömäärä 31.12.

18 222

Kasvua + 0,3%

- Keski-ikä 44,6 vuotta
- Vakinaisia 78%, Määräaikaisia 22%



Naisia

83,4%



Miehiä

16,6%



Henkilöstökulut

1,087 mrd.
euroa



Sairausajan palkka

30,8 milj.
euroa



Sairauspoissaolo%

5,3%

(TP 2024: 5,3%)



Henkilöt ilman
sairauspoissaoloja

31,1%

Vakinaisen henkilöstön
lähtövaihtuvuus

5,3% (n=781)

(TP 2024: 6,1%)

Palvelussuhteensa päättäneistä
irtisanoutuneita 349 (44,7%)



Hakijat/
avoin toimi
18,7

Hakijat/
avoin virka
10

Koulutuspäivät/
palkallinen työpanos

4,2 päivää

(TP 2024: 3,7 päivää)



Palkallinen työpanos

16 166,6 Muutos + 1,0%



Toteutunut työpanos

12 983,9 Muutos + 0,4%

Hyvinvointialueen strategian painopisteeseen ”Parhaat osaajat” liittyviä keskeisiä tunnuslukuja

Keskeiset nostot

- **Lähtövaihtuvuus** on vähentynyt vuoden takaiseen ajankohtaan nähden, joten strateginen tavoite on saavutettu.
- **Palkallinen työpanos** on ollut korkeammalla tasolla kuin edellisvuoden vastaavalla seurantajaksolla.
- **Sairauspoissaoloprosentin** väheneminen on strateginen tavoite. Sairauspoissaoloprosentti on sama kuin vuotta aiemmin.
- **Koulutuspäivien määrä suhteessa palkalliseen työpanokseen** on toteutunut strategisen tavoitteen mukaisesti.
- **Hakijamäärät avoimiin toimiin ja virkoihin** ovat kasvaneet huomattavasti aiempaan verrattuna.

Tiedot ilman sivutoimisia työsuhteita, joita muun muassa pelastustoimen toimenpidepalkkaiset.

* Henkilömäärä 31.12.2024 tilastointimuutos

** Pelastustoimen koulutustiedot tilastoitu 30.9.2024 asti järjestelmän vaihdon vuoksi.

*** Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet.

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos	KS 2025	Tot. % TP 2025 / KS 2025
Henkilöt					
Henkilömäärä 31.12.	18 222	18 165 *	0,3 %	-	-
Määräaikaisten osuus-% 31.12.	21,9 %	23,0 %	vähentynyt	-	-
Työpanos					
Palkallinen työpanos	16 166,6	15 999,7	1,0 %	16 273,8	99,3 %
Toteutunut työpanos	12 983,9	12 929,3	0,4 %	-	-
Sairastavuus					
Sairauspoissaolo %	5,3 %	5,3 %	ennallaan	vähenee	-
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	6 971 31,1 %	6 725 29,9 %	suhteellinen osuus henkilöstömäärästä kasvanut	-	-
Sairausajan palkka	30 802 656	29 423 444	4,7 %	-	-
Vaihtuvuus					
Lähtövaihtuvuus	5,3 %	6,1 %	vähentynyt	vähenee	-
Osaaminen					
Koulutuspäivät	68 010	58 949**	15,4 %	-	-
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	4,2	3,7	toteutunut	vähintään 3 päivää	-
Avoimet virat ja toimet					
Hakijat/avoin toimi	18,7	8,4	kasvanut	-	-
Hakijat/avoin virka	10	4,5	kasvanut	-	-
Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä					
Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä on pienempi kuin Kevan arvio 2025 ***	91		ei toteutunut	72	

HR-tunnuslukuja

Henkilöstön määrä 31.12.2025 oli 18 222 henkilöä.

- Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli eri kuukausina ja oli korkeimmillaan kesäkuussa, 18 875 henkilöä.

Vuoden lopussa vakituisessa palvelussuhteessa oli 78,1 prosenttia henkilöstöstä ja määräaikaisen henkilökunnan osuus oli 21,9 prosenttia.

Osa-aikaisena työskenteli vuoden lopussa noin 15 prosenttia henkilöstöstä.

- Lisäksi lakisääteisellä osittaisella hoitovapaalla oli vuoden aikana 1 432 ja osasairausvapaalla 790 henkilöä.

Hyvinvointialueen henkilöstöstä miehiä oli 16,6 prosenttia (3 020 miestä) ja naisia 83,4 prosenttia (15 202 naista).

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos
Henkilöt			
Henkilömäärä 31.12.	18 222	18 165 *	0,3 %
Määräaikaisten osuus-% 31.12.	21,9 %	23,0 %	vähentynyt

* Henkilömäärä 31.12.2024 tilastointimuutos

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2025.

Ikäryhmä	Henkilöt	%-osuus
alle 29-vuotiaat	2 120	11,6 %
30–34-vuotiaat	2 134	11,7 %
35–39-vuotiaat	2 356	12,9 %
40–44-vuotiaat	2 455	13,5 %
45–49-vuotiaat	2 444	13,4 %
50–54-vuotiaat	2 066	11,3 %
55–59-vuotiaat	2 167	11,9 %
60–64-vuotiaat	2 165	11,9 %
yli 65-vuotiaat	315	1,7 %
Pohde yhteensä	18 222	100,0 %

**Keski-ikä
44,6 vuotta**

Henkilöstön vaihtuvuus

Pohteen lähtövaihtuvuus oli 5,3 prosenttia vuonna 2025 (n=781), joka on vähemmän kuin edellisvuonna (6,1 %).

- Lähtövaihtuvuudessa huomioidaan vakituisen palvelussuhteen päättäneiden henkilöiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön kokonaismäärään kyseisellä ajanjaksolla.
- Palvelussuhteen päättymisen syyt: Irtisanoutunut, irtisanottu, kuolema, työkyvyttömyys- ja vanhuuseläke, työ- tai virkasuhteen koeaikapurku, liikkeenluovutus.

Palvelussuhteen päättymissyistä suurimmat olivat vanhuuseläkkeelle siirtyminen ja henkilöstön irtisanoutuminen (n=349).

Henkilöstön eläköityminen

Kevan tilastojen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyi toimintavuoden aikana 260 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 195 henkilöä (työkyvyttömyyseläke 24, kuntoutustuki 67, osatyökyvyttömyyseläke 36, osakuntoutustuki 68).

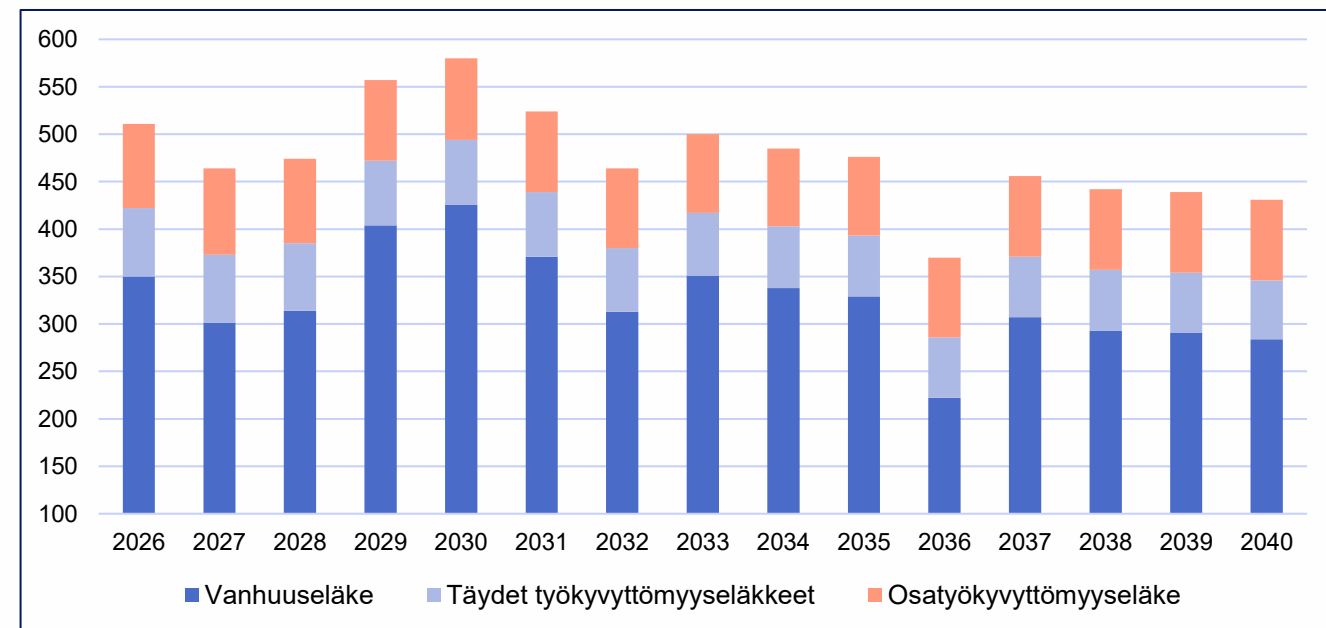
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrän suhteellinen osuus eläkkeelle siirtyneiden määrästä oli 42,9 prosenttia, muutos edellisvuoteen 0,7 prosenttiyksikköä.

Vanhuuseläkkeelle siirryttiin keskimäärin 65,1-vuotiaana.

Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,3 vuotta, mikä on alhaisempi keski-ikä kuin verrokkiorganisaatioissa (hyvinvointialueet 61,3 vuotta).

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos	KS 2025
Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä				
Työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien määrä on pienempi kuin Kevan arvio 2025 ***	91		ei toteutunut	72

*** Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet.



Pohteen eläköitymisennuste 2026–2040 (Keva).

Henkilöstön työpanos

Pohteella seurataan työpanostietoja pääosin kahdesta eri näkökulmasta. Palkallinen työpanos ja toteutunut työpanos.

Palkallinen työpanos

- Palkallisen työpanoksen taustalla ovat palveluspäivät, joista työnantaja maksoi palkkaa. Palkallinen työpanos ei huomioi ylityötä tai muullakaan tavoin normaalin työajan ylittävää työaika.

Pohteen palkallinen työpanos (16 166,6) kasvoi 1,0 prosenttia edellisvuodesta.

Toteutunut työpanos

- Toteutunut työpanos kuvaa tehtävien hoitamiseen käytettyä työaika. Toteutunut työpanos vähenee aina, kun henkilöstöllä on poissaoloja – sekä palkallisia että palkattomia.

Toteutunut työpanos (12 983,9) kasvoi 0,4 prosenttia edellisvuodesta.

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos	KS 2025	Tot. % TP 2025 / KS 2025
Työpanos					
Palkallinen työpanos	16 166,6	15 999,7	1,0 %	16 273,8	99,3 %
Toteutunut työpanos	12 983,9	12 929,3	0,4 %	-	-

Henkilöstön poissaolot

- Vuosilomapoissaolojen osuus oli lähes puolet kaikista henkilöstön poissaoloista.
- Terveysperusteisia poissaoloja oli vuoden aikana reilu viidennes.
 - Oma ilmoitus -sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä on lähes viidennes (19,1 %).
 - Mielen terveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttivat suurimman osan sairauspoissaoloista.
- Perhevapaat ovat kolmanneksi suurin poissaoloryhmä, noin 15 prosenttia kaikista poissaoloista.

Henkilöstöllä oli vuoden aikana 21,7 sairauspoissaolopäivää palkallista työpanosta kohden.

Kun palkallisten sairauspoissaolopäivien kustannuksiin huomioidaan kaikki välilliset ja välittömät kustannukset, sairauspoissaolokustannukset vuonna 2025 olivat lähes 117 miljoonaa euroa.

- Sairauspoissaolopäivän kustannus laskennallisesti on 350 euroa/päivä (Keva).

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos	KS 2025
Sairastavuus				
Sairauspoissaolo %	5,3 %	5,3 %	ennallaan	vähenee
Henkilöt ilman sairauspoissaoloja	6 971 31,1 %	6 725 29,9 %	suhteellinen osuus henkilöstömäärästä kasvanut	-
Sairausajan palkka	30 802 656	29 423 444	4,7 %	-

Työvoimakustannukset

Pohteen tilinpäätöksen 2025 henkilöstökulut olivat 1,087 miljardia euroa. Menot kasvoivat edellisvuodesta yhteensä 61,1 miljoonaa euroa (6,0 %).

- Palkkamenot kasvoivat 5,8 prosenttia, henkilösivukulut 6,5 prosenttia.

On arvioitu, että kaikkien sopimusalojen vuoden 2025 paikallisten erien, elokuun kertaeran ja yleiskorotuksen vaikutus Pohteen henkilöstökuluihin oli yhteensä lähes 34,5 miljoonaa euroa. Palkkaperintöä on jäänyt myös edellisvuoden sopimuskorotuksista alkuvuodelle 2025.

Suurimpia yksittäisiä muutoksia palkankorotusten ohella oli lääkäreiden lisä- ja ylitöiden vuodenvaihteen kertymän (tunnit/eurot) kirjaus ensi kertaa velaksi tilinpäätöksessä 2025, kustannusvaikutus 4,3 miljoonaa euroa.

Kunta- ja hyvinvointialueiden työnantajajärjestö (KT) on laskenut, että hyvinvointialueiden työvoimakustannukset nousevat 5,49 prosenttia vuonna 2025.

- Pohteen toteuma vastaa lähelle tätä, huomioiden muun muassa paikallisen työpanoksen kasvun (1,0 %) vuonna 2025.

Hyvinvointialan sopimuskorotukset vuonna 2025.

		SOTE- sopimus	Lääkärit	HYVTES
1.2.2025	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)	2,50 %	-	2,00 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,80 %	0,80 %	0,40 %
Elokuu 2025	Kertaerä	140 €	371 €	76 €
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % /53 €	2,50 %	2,50 % /53 €
1.11.2025	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä) *	2,00 %	2,10 %	1,00 %
1.11.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä) **	-	-	0,40 %

* 1.6.2025 ajankohdasta siirretty yhteensovittamiserä. SOTE:n ja HYVTES:n osalta erä siirtyi maksettavaksi 1.10.2026.

** 1.11.2025 takautuvasti maksuun maaliskuussa 2026.

Osaava henkilöstö ja osaamisen kehittäminen

- Vuonna 2025 koulutuspäiviä toteutui laskennallisesti noin 68 000 päivää.
- Koulutuspäivien kasvuun vaikutti osallistumistietojen tallentamisen tehostuminen. Lisäksi verkkokoulutusympäristöjen webinaareihin osallistuminen lisääntyi ja koulutustarjonta laajeni.
- Koulutuskustannukset Pohteella olivat toimintavuonna yhteensä 3,6 miljoonaa euroa.
- Pohteella otettiin käyttöön yleisperehdytyksen verkkokurssi uusia työntekijöitä varten. Verkkokurssin suoritti ensimmäisenä vuonna 1 230 henkilöä.
- Esihenkilöiden johtamisosaamista vahvistettiin järjestämällä esihenkilövalmennus ja johtamisosaamista lisääviä koulutuksia.

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos	KS 2025
Osaaminen				
Koulutuspäivät	68 010	58 949**	15,4 %	-
Koulutuspäivät/palkallinen työpanos	4,2	3,7	toteutunut	vähintään 3 päivää

** Pelastustoimen koulutustiedot tilastoitu 30.9.2024 asti järjestelmän vaihdon vuoksi.

Työhyvinvointi

Pohteen työnhyvinvoinnin ohjausryhmä linjasi **työturvallisuuden painopistealueeksi henkilöstön uhka- ja väkivaltatilanteisiin varautumisen.**

Työkykyjohtamisen parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi henkilöstön pitkittyneitä poissaoloja seurataan toimialueittain ja tarvittaessa käynnistetään jatkotoimia. Jokaiselle toimialueelle päätettiin laatia **toimintamalli työntekijän uudelleensijoittumiselle**, mikäli toimintakyky palvelusuhteen mukaisiin työtehtäviin on pitkäaikaisesti tai pysyvästi terveydellisistä syistä muuttunut.

Vuoden aikana jatkettiin **virtuaalivakanssin** pilotointia valtion vakiinnuttamisrahastosta saadun määrärahan tuella. Virtuaalivakanssia hyödyntämällä on voitu mahdollistaa työntekijän työssä jatkaminen väliaikaisesta työkykymuutoksesta huolimatta ja vähentää niistä johtuvia sairauspoissaoloja. Virtuaalivakanssin käyttöä päätettiin jatkaa ja toiminnalle varattiin määräraha.

Työkyvyn tuen prosessien hallintaan liittyvä sähköinen järjestelmä päätettiin ottaa käyttöön koko Pohteelle vahvistamaan esihenkilötyötä sekä työterveysyhteistyötä sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Uudistuva työterveysyhteistyö henkilöstövoimavarojen tukena

- Työterveyshuoltopalvelut henkilöstölle tuotti viisi eri sopimuskumppania: Pihlajalinna, Mehiläinen, Terveystalo, Oulunkaaren Työterveys sekä Työterveyshuolto Pohde.
- Syyskuussa Työterveyshuolto Pohde avasi toimipisteet Oulaisissa ja Kalajoella.
- Keväällä käynnistettiin työterveyshuoltopalveluja koskeva kilpailutus. Kilpailutuksen kohteena olivat Pohteen sekä kahden tytäryhteisön, Oulun Keskuspesulan ja Esko Systemsin henkilöstölle sekä alueen yrityksille järjestettävät työterveyshuoltopalvelut.
 - Kilpailutuksen ulkopuolelle rajattiin erikoissairaanhoidotasoinen tutkimus ja hoito sekä osa perusterveyshuollon organisoimia palveluja. Kilpailutuksen ulkopuolelle jätettiin myös diagnostiikan palvelut ja laboratoriotutkimukset, jotka työterveyshuollon palvelutarpeisiin oli päätetty hankkia Pohteen diagnostiikan toimialueelta ja laboratorion palvelut NordLabilta.
- Kilpailutukseen perustuen ja aluehallituksen päätöksellä työterveyspalvelut hankitaan Pihlajalinnalta sopimuskaudelle 1.1.2026–31.12.2029. Hankintapäätös sisälsi kaksi optiovuotta. Joulukuussa saatiin valmiudet käynnistää uuden sopimuskauden mukainen työterveysyhteistyö vuoden vaihteessa Pihlajalinnan, Oulunkaaren Työterveyden sekä Työterveys Pohteen kanssa.

Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstön saatavuuden haasteet ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

Pohteella oli vuonna 2025 avoinna 379 virkaa, joihin hakijoita oli yhteensä 3 785.

Toimia oli vuoden mittaan avoinna 727, joihin oli 13 563 hakijaa.

Kuntarekryssä avoimia työpaikkoja (sisältää myös sijaisuudet) oli yhteensä 1 939, mikä on noin 500 työpaikkaa vähemmän vuoteen 2024 verrattuna.

HR-tunnusluvut	Toteuma TP 2025	Toteuma TP 2024	Muutos
Avoimet virat ja toimet			
Hakijat/avoin toimi	18,7	8,4	kasvanut
Hakijat/avoin virka	10	4,5	kasvanut

Avoinna olleet virat/toimet (kpl)	2025	2024	Muutos
Virka	379	463	-84
Toimi	727	831	-104

Osaajayksikkö

Osaajayksikön tehtävänä on keskitetysti hallinnoida erilaisiin poissaoloihin kohdennettuja henkilöstöresursseja ja välittää osaavia työntekijöitä toimialueille (ikäihmisten palvelut, terveyden- ja sairaanhoidon palvelut, vammaispalvelut, perhe- ja sosiaalipalvelut ja OYS psykiatria, OYS Sairaalapalvelut ja ensihoito, sairaanhoidolliset palvelut sekä kuntoutus).

- Osaajayksikössä oli vuonna 2025 noin 500 eri ammattinimikkeistä hoitotyöntekijää (muun muassa sairaanhoitaja, kätilö, lähihoitaja, röntgenhoitaja, fysioterapeutti) toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa. Maantieteellisesti osaajayksikön henkilöstöä työskentelee Koillismaalla, Oulunkaarella, Oulussa, Lakeudella, Rannikolla ja Pohteen eteläisellä alueella.
- Toimintaperiaatteita muutettiin tukemaan paremmin työyksiköiden arkea. Yksiköt voivat varata osaajia äkillisten poissaolojen lisäksi myös pitempiaikaiseen poissaoloon sekä arkipyhävapaaseen.

Henkilöstöedut

Henkilöstöetujen tarkoituksena on kehittää positiivista työnantajakuva ja ylläpitää ja kehittää työntekijöiden hyvää työkykyä ja -motivaatiota.

Kaikkiaan Pohdeen henkilöstöetuihin oli varattu noin 5,5 miljoonaa euroa, josta käytettiin yhteensä noin 4,6 miljoonaa euroa (84 %).

Kulttuuri-, liikunta- ja hierontaedun (arvo 250,00 euroa/henkilö/vuosi). Etuun oli varattu laskennallisesti 4 500 000 euroa. Edun käyttöaste oli 88,1 prosenttia (vuonna 2024 87,6 %).

Tuloverolakiin vuonna 2025 tehtyjen muutosten seurauksena Pohde päätti lopettaa **työsuhdepolkupyöräedun** tarjoamisen marraskuun alusta. Työsuhdepolkupyörästä ei ole aiheutunut työnantajalle kustannuksia.

Talousarviossa **virkestäytymiseen** oli varattu rahaa 985 000 euroa. Tyhy- ja muiden vastaavien tilaisuuksien järjestämiseen käytettiin vuoden aikana rahaa noin 636 000 euroa.

Työnantaja oli varannut rahaa myös **henkilöstön merkkipäivä- ja eläköitymislahjoihin**, joihin vuoden aikana käytettiin 200 000 euroa.

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua organisaation toiminnan kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa. Tavoitteena on myös edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

- Yhteistoiminnan tärkein muoto on esihenkilön ja yksittäisen henkilön välitön vuorovaikutus jokapäiväisessä työssä.
- Työnantajan ja henkilöstön välisenä ylimpänä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka kokoontui toimintavuoden aikana kymmenen kertaa.

Luottamusedustajien määrästä ja ajankäytöstä on sovittu paikallisesti. Pohteella on päätoimisia ja osa-aikaiseen ajankäyttöön oikeutettuja luottamusedustajia, joiden työpanos oli vuonna 2025 noin 28 henkilötyövuotta.

Edustuksellinen yhteistoiminta

- Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin yli 50 ja välittömiä neuvonpitoja yli 40.

Yhteistoimintamenettelyt ja liikkeenluovutukset

Yhteistoimintamenettelyt

Vuoden 2025 aikana käytiin yhteensä 18 eri irtisanomisperusteista yhteistoimintaneuvottelua.

Neuvottelujen piirissä oli yhteensä 1 390 henkilöä.

Irtisanomisperusteisia muutoksia, jotka kohdistuivat henkilöiden työtehtäviin, työntekopaikkaan tai muihin palvelussuhteen olennaisiin ehtoihin, tehtiin yhteensä 275 henkilön kohdalla.

- Työnantaja pystyi tarjoamaan kaikissa irtisanomisuuskaisissa tilanteissa henkilöiden koulutusta, kokemusta tai ammattitaitoa vastaavia muita tehtäviä. Alle kymmenen henkilöä irtisanottiin, koska he eivät ottaneet vastaan tarjottuja tehtäviä.

Yhteistoimintaneuvotteluita käytiin pääsääntöisesti organisaatorakenteen muuttamiseksi.

Muissa vuoden käydyissä suuremmissa yhteistoimintaneuvotteluissa neuvoteltiin lainsäädännön aiheuttamista muutostarpeista.

Liikkeenluovutukset

Vuonna 2025 liikkeenluovutuksella Pohteelle siirtyi yhteensä 30 henkilöä, joista 23 ikäihmisten toimialueelle, kuusi terveyden ja sairaanhoidon palvelut -toimialueelle ja yksi perhe- ja sosiaalipalvelut ja OYS psykiatria -toimialueelle.

Henkilöstöä siirtyi liikkeen luovutuksella Pohteelta toisen työnantajan palvelukseen yhteensä 20 henkilöä, joista kaikki työskentelivät ikäihmisten palvelut -toimialueella.

Henkilöstöjaosto

Aluehallituksessa on henkilöstöjaosto, jossa on seitsemän jäsentä.

- Henkilöstöjaoston ensimmäinen toimintakausi päättyi 31.5.2025. Aluevaltuusto nimesi 2.6.2025 henkilöstöjaoston toimikaudeksi 2025–2029.
- Henkilöstöjaosto kokoontui toimintavuonna 14 kertaa.
- Jaosto on hyväksynyt kokouksissaan useita paikallisia virka- ja työehtosopimuksia sekä paikallisneuvottelutuloksia.
- Henkilöstöjaoston linjauksen mukaisesti kilpailutettiin henkilöstölle lakisääteiset työterveyshuollon palvelut sekä perusterveydenhuollon tasoiset sairaanhoitopalvelut.

Pohteen HR-tunnuslukuja vuonna 2025



Henkilöstömäärä 31.12.

18 222

Kasvua + 0,3%

- Keski-ikä 44,6 vuotta
- Vakinaisia 78%, Määräaikaisia 22%



Naisia

83,4%



Miehiä

16,6%



Henkilöstökulut

1,087 mrd.
euroa



Sairausajan palkka

30,8 milj.
euroa



Sairauspoissaolo%

5,3%

(TP 2024: 5,3%)



Henkilöt ilman
sairauspoissaoloja

31,1%

Vakinaisen henkilöstön
lähtövaihtuvuus

5,3% (n=781)

(TP 2024: 6,1%)

Palvelussuhteensa päättäneistä
irtisanoutuneita 349 (44,7%)



Hakijat/
avoin toimi
18,7

Hakijat/
avoin virka
10

Koulutuspäivät/
palkallinen työpanos

4,2 päivää

(TP 2024: 3,7 päivää)



Palkallinen työpanos

16 166,6 Muutos + 1,0%



Toteutunut työpanos

12 983,9 Muutos + 0,4%

Juha Jääskeläinen

Henkilöstöjohtaja

etunimi.sukunimi@pohde.fi

puh. 0400 688 270

www.pohde.fi