

# Henkilöstökertomus

## 2023

### PSHVA



# Henkilöstökertomus 2023

*Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tietoaineisto on koottu Pohjois-Savon hyvinvointialueitasoisena. Lähdeaineistona henkilöstökertomuksessa on käytetty MonetTieto -raportointijärjestelmän tietoja (palkanlaskentajärjestelmä, KuntaRekry ja OSS-koulutusjärjestelmä).*

*Henkilöstömäärän tilastollista vaihtelua selittää esitetyissä raporteissa raporttien ajopäivä ja siinä näkyvät takautuvat korjaukset palkanlaskentaan, jotka vaikuttavat raporttien tunnuslukuihin ajopäivän niiden mukaisesti.*

*Henkilöstökertomuksessa vertailtavat tunnusluvut on sovittu kansallisesti eri hyvinvointialueiden välillä. Yhteiset tunnusluvut ovat henkilötyövuodet, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja koulutuspäivät. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä eli palkallista työpanosta. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilöstön ikärakenne raportoidaan viiden vuoden välein ikäryhmittäin sekä keskiarvona. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus raportoidaan erikseen. Vaihtuvuudella tarkoitetaan uusien alkaneiden palvelussuhteiden ja päättäneiden palvelussuhteiden lukumääriä (ml. eläköityminen) ja vaihtuvuusprosentteja.*

*Sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaoloihin ilmoitetaan sekä omasta sairaudesta johtuvat poissaolot että työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Täydennyskoulutus on yksi henkilöstön osaamisen kehittämisen osa-alue. Koulutuspäivistä raportoidaan erikseen palkalliset koulutuspäivät ja palkattomat koulutuspäivät.*

*Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kunta ja hyvinvointialueyönantajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin sisällöstä.*



**Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta ennakoivalle henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden ja tukipalveluiden järjestämisessä sekä erityisesti sote- ja pela-uudistuksen muutoksissa.**

Mari Antikainen  
Henkilöstöjohtaja

# Henkilöstökulut

40	Henkilöstökulut	<b>-686 863 074,32</b>
400	Palkat ja palkkiot	<b><u>-562 049 989,48</u></b>
409	Henkilöstökorvaukset	<b><u>8 618 285,40</u></b>
411	Henkilösivukulut	<b><u>-133 431 370,24</u></b>

Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstökulujen toteumaksi (8.2.2024 tilanne) muodostuu vuoden 2023 tilinpäätöksessä 686,9 milj. €, josta maksetut palkat ja palkkiot 562 milj. €.

# Pohjois-Savon hyvinvointialue

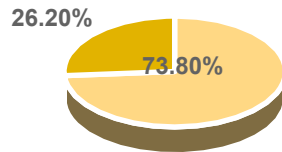
## 12 848

Henkilöstökeskimäärin  
1/2023: 12610  
12/2023: 12853

## HTV 11 116

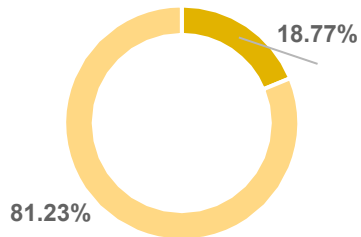
Henkilötyövuosia: 11 116  
Teoreettinen työpanos: 12 668  
Palkattomat poissaolot: 1 552

### Henkilöstömäärä

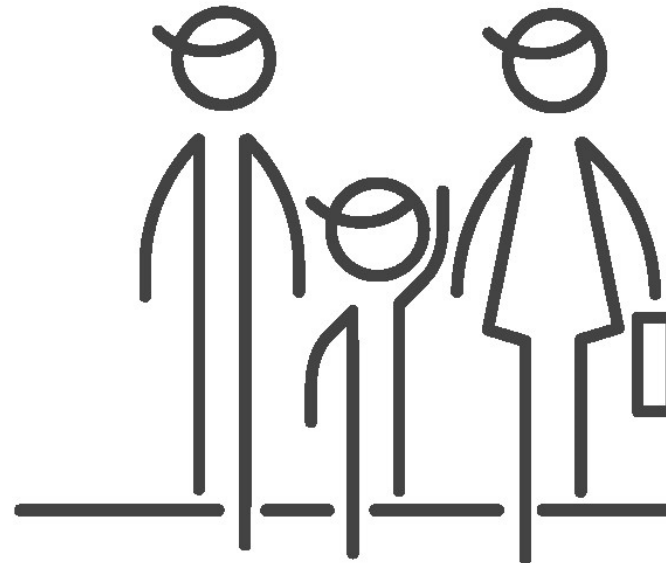


■ Vakituisen 9482 ■ Määräaikainen 3366

### Sukupuolijakauma



■ Mies ■ Nainen

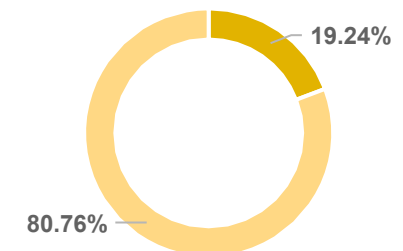


## 44

Keski-ikä: 44 vuotta



### Palvelussuhteenluonne

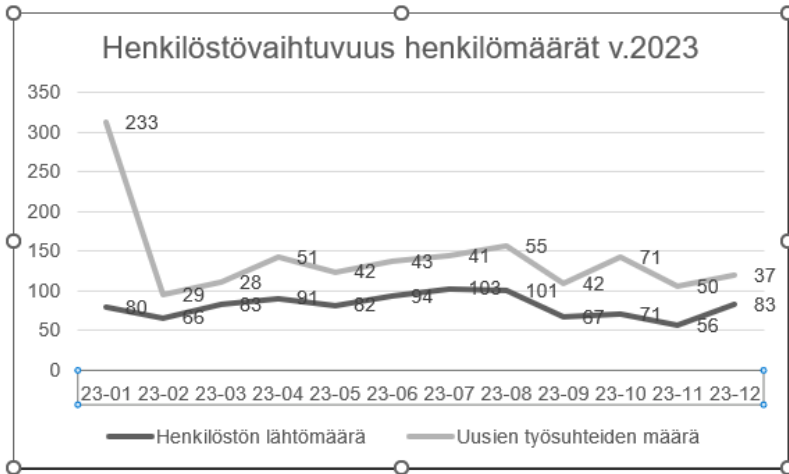


■ Virkasuhde 2473 ■ Työsopimussuhde 10380

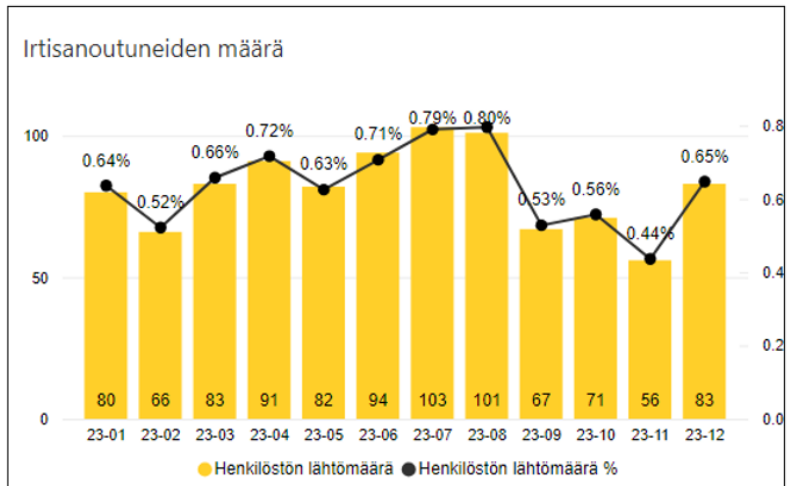
# Henkilöstötunnusluvut

- Henkilöstömäärä vuoden alussa oli 12610 ja vuoden lopussa 12848 eli määrä nousi 238. Kuvaa siis konkreettista henkilöiden lukumäärää, monelleko henkilölle on palvelussuhdevoimassa tilasto ajankohdassa. Huom. Vuoden lopussa suurimäärä alle 13pv keikkalaisia, koska arkipyhiä paljon, nostaa lukua.
  - Isoin kasvu ikääntyneissä 145, perhe ja vammaispalvelussa 54 joka selittyy ostopalvelun vähennyksellä ja henkilöstö omaksi toiminnaksi.
  - Talouspalveluissa 28, joka selittyy mm asiakaslaskutuksella sekä strategia- ja kehittämispalveluissa 28, joka sisältää projektit sekä hankkeet, ilman niitä kasvu 16 henkilöä.
  - Pelastustoimi ja turvallisuus 18 lisää, pelastustoiminnan puolelle.
  - Lääkärihenkilöstössä koko hyvinvointialuetasoisesti henkilöstömäärä on vähentynyt kahdeksalla (8).
  - Vastaavasti hoito- ja hoiva-alan sekä sosiaalihuollon henkilöstössä kasvua on tapahtunut 194 henkilön verran.
  - Muutosta selittää erityisesti ikääntyneiden toimialan toimet ostopalvelun vähentämiseksi ja oman henkilöstön vahvistamiseksi strategian mukaisesti. Myös vammaispalveluissa hoito- ja hoivahenkilöstön määrän kasvu ennakoii tavoitteita vähentää ostopalvelua, kun palvelua voidaan tuottaa omana toimintana.

# Henkilöstötunnusluvut



Kuva: Henkilöstövaihtuvuus henkilömäärät v.2023



Kuva: Irtisanoutuneiden määrä v.2023

- **520** uutta vakituista palvelussuhdetta v.2023
  - Keskimäärin 44 / kk, josta 0,35%/kk tulovaihtuvuus
- **977** henkilöä irtisanoutui palveluksesta v.2023, sisältää myös eläköityneet.
  - 0,63% lähtövaihtuvuus / kk keskimäärin.
  - Eläköityneitä oli 272 hlö.

# Henkilöstötunnusluvut

Kalenteripäivää	Prosenttiosuus
1–3	18,5
4–14	25,2
15–29	12,2
30–89	22,6
90 +	21,5
Yht.	100

Taulukko: Sairauspoissaolot pituusluokittain ([AinoHealth](#))

Sairausloman kesto	Sairauspoissaolopäivät
1-7 pv	85 573
8-29 pv	51 819
30-59 pv	33 507
60-89 pv	20 141
90-179 pv	23 393
yli 180 pv	26 227
<b>Yhteensä</b>	<b>240 660</b>

Sairauspoissaolot jaoteltuina kalenteripäivittäin, tilasto 20.3.2024 päivä, kun raportti valmistui. Huom. Päivät nousseet, koska tallennetaan myöhässä päiviä ESS.

- Poissaolopäiviä työstä oli yhteensä 1 070 584 kalenteripäivää. Luku sisältää koulutukset, vuosilomat, sairauspoissaolot, perhevapaat kuin myös työ- ja virkavapaat.
- Sairauspoissaolojen osuus luvusta on 239 363 kalenteripäivää, josta muodostuu keskimäärin 18,65 kalenteripäivää/henkilö sairauspoissaoloja.
- Sairauspoissaoloprosentti oli 4,85% hva tasoisesti, eli sv-päivät / tehty työpanos.
- Sairauspoissaoloista 76 % oli lääkärintodistukseen perustuvia poissaoloja ja 20,5 % esihenkilön lupaan perustuvia sairauspoissaoloja. Esihenkilön luvalla sairauspoissaoloja myönnetään hyvinvointialueella suhteessa kaikkiin sairauspoissaoloihin vähän

	Poissaolopäivät kalenteripäivinä
<b>Sairauspoissaolot ja tapaturmat</b>	<b>239 249</b>
Liikennevahinko, palkaton poissaolo	53
Sairauspoissaolo - 1. päivä, palkaton	47
Sairauspoissaolo, esimiehen lupa	49 065
Sairauspoissaolo, lääkärintodistus	181 469
Sairauspoissaolo, palkaton	4 042
Työtapaturma	4 565
Yleisvaarallinen tartuntatauti	8

Taulukko: Sairauspoissaolot ja tapaturmat v.2023

# Työhyvinvointi ja työsuojelu

Hyvinvointialueella toimii esihenkilötyön tukena työhyvinvointi ja työsuojelupalvelut. Tavoite on edelleen vähentää sairauspoissaoloja ja lisätä työturvallisuutta.

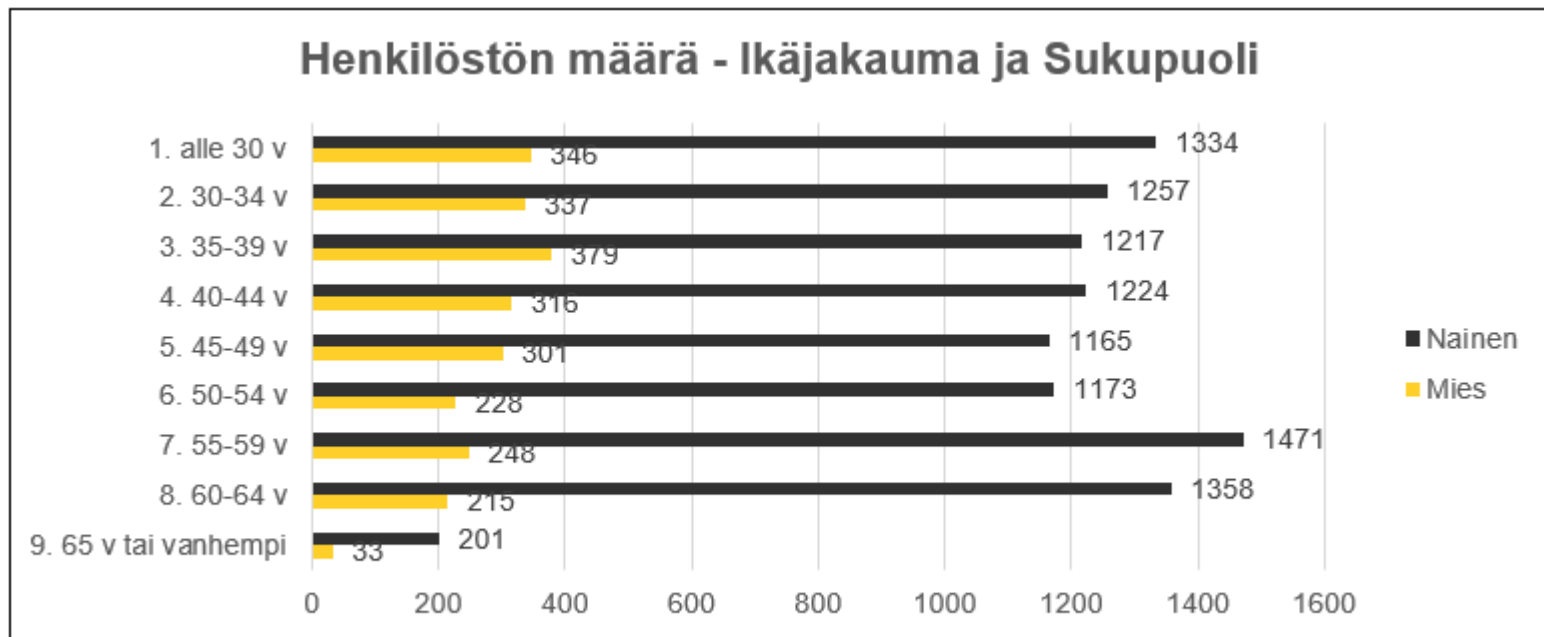
Sairauspoissaolopäivät 18,62 / hlö. Luku on alle 20, joka hyvä taso. Pelastustoimessa 7/hlö

- Ennuste oli, että luku jopa nousisi, koska kyse oli ensimmäisestä isosta muutoksen toimintavuodesta. Jatkossa keskeistä ehkäistä sairauspoissaolojen määrää.
- Pelastustoimen sairauspoissaoloja seurattava tiukasti, koska paikallinen sopimus muuttui ja nykyisin sairauspoissaolojen ajalta maksetaan sama palkka kuin muun työajan ajalta.

Vuosi 2023 1.1.2023-31.12.2023 Pohjois-Savon hyvinvointialue							
					Sairauspo. Kalenteri- päivinä	Sairauspo. pv/hlö	Sairauspo. nettotyöpano ksena
<b>HVA Konsernihallinto</b>					271	8	0,74
<b>Hallintopalvelut</b>					1 334	16	3,65
<b>Henkilöstöpalvelut</b>					19 372	23	53,07
Henkilöstöpalvelut						0	
Henkilöstön kehittäminen					17	2	0,05
Palvelussuhdeasiat					111	9	0,30
Rekrytointi					50	6	0,14
Työhyvinvointi					118	20	0,32
Työsuojelupalvelut					16	2	0,04
Luottamusmiestoiminta					348	12	0,95
<b>Keskitetyt palvelut</b>					18 712	24	51,27
<b>Talouspalvelut</b>					1 306	11	3,58
<b>Strategia- ja kehittäminen</b>					1 071	5	2,93
<b>Perhe- ja vammaispalvelut</b>					27 513	20	75,38
<b>Yleisten palvelujen toimiala</b>					102 450	17	280,68
<b>Ikäntyvien palvelut</b>					80 491	24	220,52
<b>Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut</b>					5 555	7	15,22
<b>Lähde: MonetTieto 3.1.2024 otanta</b>					239 363	18,62	655,79



# Ikärakenne



Kuva: Henkilöstörakenne ikäryhmittäin ja sukupuolittain

Hyvinvointialueen henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta.

Keski-ikä 44 vuotta on vastaavalla tasoilla kuin muilla yliopistollisilla hyvinvointialueilla.

Eniten henkilöstöä on ikäryhmässä 55–59-vuotiaat ja toiseksi eniten ikäryhmässä alle 30-vuotiaat.

Henkilöstövoimavarojen ennakoimisessa tämä merkitsee, että tulevien kymmenen vuoden aikana tulee toteutumaan runsasta eläköitymistä, kunnes tilanne tasoittuu.

# Henkilötyövuodet

Vuosi 2023 1.1.2023-31.12.2023 Pohjois-Savon hyvinvointialue			
	Teoreettinen työpanos HTV	Palkattomat poissaolot HTV	HTV
HVA Konsernihallinto	32,08	1,10	30,98
Hallintopalvelut	85,64	4,68	80,95
<b>Henkilöstöpalvelut</b>	<b>890,78</b>	<b>102,71</b>	<b>788,07</b>
Henkilöstöpalvelut	2,16		2,16
Henkilöstön kehittäminen	7,84	0,85	6,99
Palvelussuhdeasiat	12,13	0,37	11,76
Rekrytointi	8,01	0,30	7,72
Työhyvinvointi	5,91	0,01	5,89
Työsuojelupalvelut	8,38	2,00	6,38
Luottamusmiestoiminta	26,39	1,61	24,78
<b>Keskitettyt palvelut</b>	<b>819,95</b>	<b>97,57</b>	<b>722,38</b>
<b>Talouspalvelut</b>	<b>106,17</b>	<b>3,44</b>	<b>102,73</b>
Strategia- ja kehittäminen	194,79	17,37	177,42
Perhe- ja vammaispalvelut	1 395,06	144,73	1 250,33
Yleisten palvelujen toimiala	6 162,12	856,10	5 306,02
Ikäntyvien palvelut	3 333,93	329,45	3 004,48
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	467,15	92,38	374,77
<b>Lähde: MonetTieto 3.1.2024 otanta</b>	<b>12 668</b>	<b>1 552</b>	<b>11 116</b>



Henkilötyövuodet eli palkallinen työssäolo aika oli 11 116 htv.

Palvelujaksot (100%) yhteensä 12668. Eli montako 100% työajan palvelujaksoa v.2023 oli.

Palkattomat poissaolot 1552, eli 100% työajaksi muutettuna palkattomat poissaolot palvelujaksoille.

# Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen

Ammattiryhmä	Koulutuspv yht.	Koulutuspv/ hlö
Tutkijat henkilöstö	240	2,2
Lääkehuollon henkilöstö	293	2,4
Lääkärihenkilöstö	5743	5,1
Pelastustoimen henkilöstö	6628*	9,6**
Terveystieteiden henkilöstö	12044	2,1
Sosiaalihuollon henkilöstö ja muut erityisasiantuntijat	9242	2,4
Muu hallintohenkilöstö	2333	2,0

Taulukko. Koulutuspäivät ammattiryhmittäin (OSS ja Store\* -raportit)

Täydenniskoulutuspäiviä keskimäärin 2,4pv/hlö.

- Tavoite vähintään 3pv/hlö.

- Tilastointi ei ole toteutunut, eli luovuttajilla ei ole ollut käytössä mallia, että koulutuspäivät dokumentoidaan, tämän jalkautus on haaste

# Rekrytointi

Rekrytointien lukumäärä vuonna 2023							
		Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	Julkinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi
2067	4493	3636	866	2420	1889	4334	159

Taulukko 1. Rekrytointien määrä vuonna 2023

Hakijamäärät toimialoittain 2023				
Palvelualue	Rekrytoinnit	Työpaikat	Hakemuksia	Hakemuksia / työpaikka
Hallintopalvelut	13	14	675	48
Henkilöstöpalvelut	500	1738	3534	2
HVA Konsernihallinto	5	10	220	22
Ikääntyvien palvelut	373	769	1817	2
Pelastustoimi ja turvallisuuspalvelut	40	92	381	4
Perhe- ja vammaispalvelut	523	701	3118	4
Strategia- ja kehittäminen	42	74	1093	15
Talouspalvelut	14	22	404	18
Yleisten palvelujen toimiala	525	1043	2644	2
<b>Yhteensä</b>	<b>2036</b>	<b>4450</b>	<b>13886</b>	<b>3</b>

Taulukko 4. Hakijamäärät toimialoittain 2023.

Vuoden 2023 aikana Pohjois-Savon hyvinvointialueella oli haettavana 4493 palvelussuhdetta (taulukko 1). Rekrytointi-ilmoituksia vuoden aikana julkaistiin 2067. Työsopimussuhteisia tehtäviä oli suurin osa (3636) ja virkasuhteisia oli 866. Vakituksia palvelussuhteita oli haettavana 2420 ja määräaikaisia palvelussuhteita 1889. Pääosin tehtävät olivat julkisesti haettavana. Sisäistä hakua käytettiin vain 159 rekrytoinnin osalta.

Hakemuksia tehtäviin ollut kohtuullisesti.

Nimike	Ilmoitusten lkm
terveyskeskuslääkäri	39
sosiaalityöntekijät	8
psykologit	18
sairaanhoidajat	95
lähihoitajia	91

Taulukko 5. Rekrytointihaut, joihin ei tullut yhtään hakemusta.

# HENKILÖSTÖETUUDET PSHVA

## Henkilöstöetuja

ePassi 150 €

Laaja etätyömahdollisuus, myös ulkomailla

Sairauspoissaolot, yli 9 päivän poissaoloista vaaditaan todistus

Virkistyspaikat Ruka, Kuusamo, Tahko, Julkulan rantasauna

Kuntosali

## Työhyvinvointi

- Tyhytunnit 4h kevät ja syksy
- Työn iloa kampanja tunnit 2h/vuosi
- Sairauspoissaolot, yli 9 päivän poissaoloista vaaditaan todistus
- Työterveyshuolto
- Rokotussuojan ylläpito (tarjotaan rokoitteet)

## Henkilöstön muistaminen työuraan perustuen

- Hyvinvointialueen yhdenjaksoisesta työurasta

vapaapäiviä 5, 10 ja 15v jälkeen.

## Selvittelyssä:

- Työsuhdepolkupyörä selvittelyssä (valtuustoaloite)  
Olisi palkasta vähennettävä etu.



## Työaikajoustop

- 42h/vk 24h työvuorot pelastajat
- Työaikapankki (Titania)
  - pitkät vuorot mahdollisuus
- Liukuvatyoaika, muut
- Liukuvatyoaika, lääkarit
- Osa-aikatyö

## Poissaoloihin TES:ta parempia sääntöjä

- Oppisopimuskoulutuspäivät palkallisia
- 3-10 päivää palkallisia täydennyskoulutuksia/vuosi
- Erikoislääkäritentin lukuloma
- Muut virka-/työvapaat, merkkipäivät (50v/60v päivät) palkallinen etukäteen suunniteltuna, myös la+su.

# Johtamisen viitekehys: Valmentava johtaminen

Johtamisen viitekehyykseksi valittu valmentava johtaminen, jonka jalkauttamista tehty v.2023 runsaasti. Esihenkilövalmennus kohdennettu n. 800 esihenkilölle (johto mukaan lukien).



# Etukäteiskysymykset

Henkilöstökertomuksen esittelyn lisäksi olen saanut lautakunnan jäseniltä etukäteiskysymyksiä, jotka koskevat henkilöstövoimavarojen johtamisen teema-aluetta:

- Joko nyt on saatavissa lukuja pitovoimasta? Eli nyt on saatavilla luvut rekrytoinneista. Sehän kuvaa sekä lyhytaikaisia, että pitempään suhteeseen tulleita.  
Meillä on varmasti pitkäaikaisia työsuhteita, joita ei lyhytaikaisten tilastot paljoo hetkauta. Kuitenkin pitovoiman vaikutus ensirekryssä kuvaa parhaiten hyvinvointialueen halukkuutta.  
Olisiko henkilöstökertomukseen saatavissa grafiikkaa? Nyt ne ovat exceltaulukkoja.  
**Tilastoa ei ole vielä kehitetty, siitä kun työsuhde alkaa että minkä mittainen työsuhde on ja mikä on syy jos poistuu hva:lta. Mutta on kehitteillä.**  
**Tilastojen ja kuvien kehittäminen on osa tiedolla johtamista, jota vaiheistetaan koska erillisä kehittämisresursseja ei ole henkilöstöhallinnossa eli pienellä resurssilla ja oman toimen ohella tapahtuu kehittäminen. Jatkuvasti kuitenkin otetaan työnalle kehittämisideoita.**
- Jokaiselle rekrytoinnille on laskettava kulut, niin onko saatavilla tilastoa rekrykulujen kehityksestä? Jokaisen uuden työntekijän perehdytyksen kustannukset sekä osaamis pääoman häviäminen organisaatiosta työntekijän poistumisen myötä aiheuttaa kuluja. Tätä laskettu organisaatioissa eri tavoin, koska riippuu tehtävästä. Esim. yleisesti n. 50 000€/asiantuntija.
- rekrytointien ja vetovoiman tiimoilta, millaisia aivan uusia toimintamalleja on kehitelty tai jo otettu käyttöön rekrytoinneissa ja PSHVA:lle ihmisiä houkutellessa? Olemme rakentaneet Internet-sivustoja, joissa kerrotaan työntekijöiden uratarinoita, työmahdollisuuksista lisää jne. Sinne nousevat myös työpaikat ja ne voi lajitella ammattilaisittain. Pikayhteydenottokanava ollut käytössä. Rekrytointimarkkinointia kehitetty, samoin ilmoituksia uudistettu. Ammattilaisten kanssa pohdittu vetovoimaisuuteen vaikuttavista asioista ja rakennettu siihen erilaisten ammattiryhmien näkökulmasta erilaisia toimintatapoja. Opiskelijoiden kanssa yhteydenpitoa rakennettu opiskelijajärjestöjen kanssa yhdessä. Jalkauduttu oppilaitoksiin, messuille ja tapahtumiin. Brändityö käynnissä, Asiantuntijaselvitys tehty ja toimeenpano vuosina 2024 ja 2025.
- Onko yhteistyössä oppilaitoksien kanssa ja alalle opiskelevien nuorten suuntaan otettu käyttöön uusia idearikkaita keinoja? Oppilaitoksiin jalkauduttu, opiskelijakahiloita pidetty Kuopiossa, Varkaudessa ja Iisalmessa yhteistyössä koulutuksen palvelualueen kanssa, s-postein opiskelijajärjestöjä lähestytty, työpaikkailmoituksia välitetty suoraan opiskelijoille. Tuudo - järjestelmä ollut käytössä vuonna 2023, siitä päätettiin kuitenkin luopua opiskelijoilta saadun palautteen myötä. Tiitus -järjestelmä käytössä toisen asteen opiskelijoille.
- Onko laskettu, kuinka paljon rekrytointityöhön joudutaan käyttämään työpanosta? Ei ole ensimmäisenä toimintavuonna laskettu. Rekrytointiyksikön resurssit ovat pienet, joten rekrytointityötä kohdentuu myös esihenkilöille, joten tämä kannattaisi arvioida. Digitaalisia järjestelmiä kartoitetaan parhaillaan, jos sitä kautta saisimme henkilötyötä korvattua.



Pohjois-Savon  
hyvinvointialue