



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Personalrapport 2022

Samkommunen för Österbottens välfärdsområde

Raportin tekijätiedot

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Inledning	3
Personalen i siffror	3
Antalet anställda	3
Årsverken	4
Frånvaro	5
Deltidsarbete	6
Pensioneringar och omsättning	7
Åldersfördelning	7
Könsfördelning	7
Språkfördelning	8
Lönesatsningar	8
Rekrytering	9
En välmående personal	11
Utbildning	11
Språkundervisning och interna språktest	12
Turbulens på arbetsmarknaden	13
En ny personalstrategi utarbetades	13
Beredning av det nya välfärdsområdet 2023	14

Inledning

I denna rapport beskrivs centrala mätare och nyckeltal vad gäller personalen i samkommunen för Österbottens välfärdsområde 2022. Rapporten innehåller också uppgifter om personalsatsningar och annat personalrelaterat arbete som genomförts under året. På grund av den omfattande förändringen som organisationen genomgick under 2022 kan några statistiska jämförelser med tidigare år inte göras.

År 2022 kom att bli ett avvikande mellanår, då 13 kommuner i fråga om sina social- och hälsovårdstjänster frivilligt tillsammans med specialsjukvården bildade en samkommun för Österbottens välfärdsområde.

Under första halvåret brottades välfärdsområdet med många utmaningar och problem kring lönebetalningen. Orsakerna till problemen var många. Mängden data som överfördes från kommunerna var mycket stor, organisationen hade många nya och oerfarna förmän och personalresurserna var för knappa både i välfärdsområdets HR-enhet och i servicebolaget Micobotnia, som sköter lönebetalningen.

Mycket tid åtgick till kartläggning och strukturering av olika tillämpningar, för att kunna börja jobba för likabehandling av personalen. Förmännens behov av information, utarbetade riktlinjer och rådgivning var stort. Även IT bjöd på utmaningar till följd av att det inte fanns enhetliga nätverk på olika verksamhetspunkter, tillräcklig utrustning eller enhetliga tillämpningssätt.

Våren präglades av Covid-19, strejkvarsel samt förbud mot overtidsarbete.

Omedelbart i början av år 2022 inleddes också beredningen av ett självstyrande Österbottens välfärdsområde, vars verksamhet skulle inledas 1.1.2023.

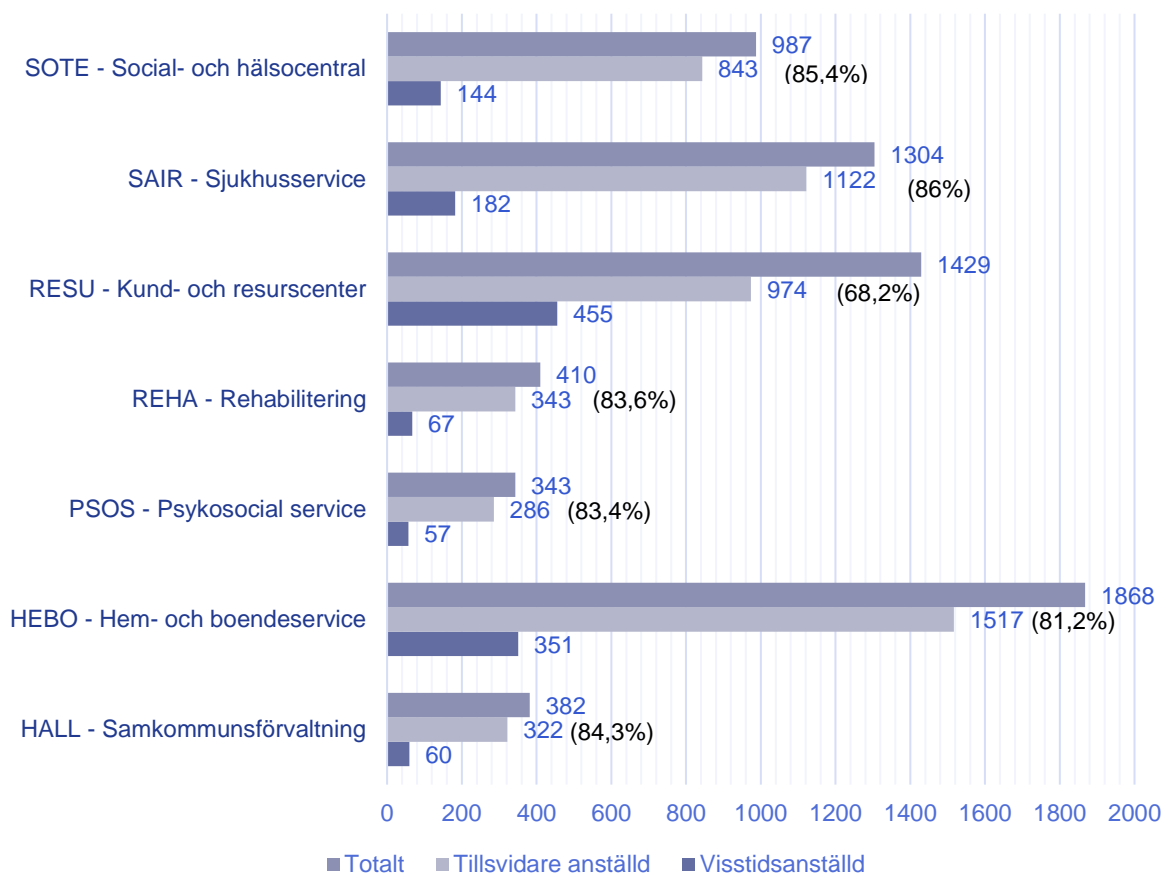
Personalen i siffror

Antalet anställda

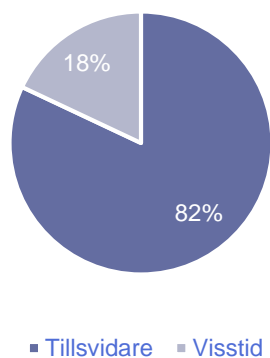
Personalstatistiken för år 2022 visar att det totala antalet anställda vid utgången av året uppgick till 7 256. Av det totala antalet anställda var 5 940 (82 %) anställda tillsvidare och 1 316 (18 %) anställda på visstid.

Nedan en graf över personalmängd per serviceområde uppdelad i visstidsanställda och tillsvidare anställda. Andelen ordinarie personal var högst inom sjukhusservice.

Personalmängd per serviceområde 31.12.2022



Tillsvidare och visstidsanställda per 31.12.2022

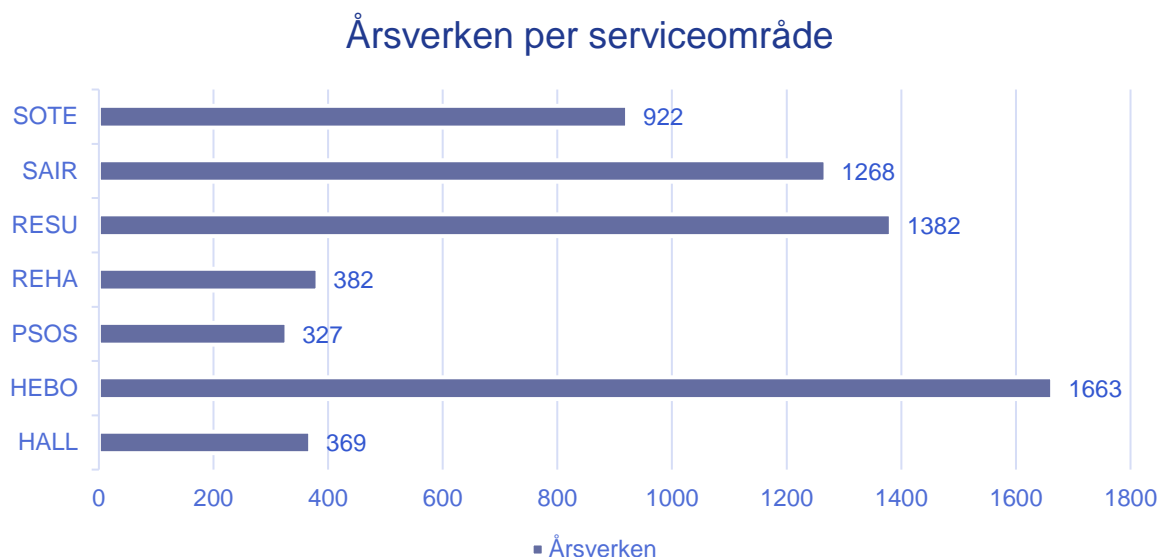


Årsverken

Fluktuationerna i personalstyrkan under årets lopp och andelen deltidsarbetande är en orsak till att årsverken bättre beskriver den anställda arbetskraften under året än personalstyrkan 31.12.

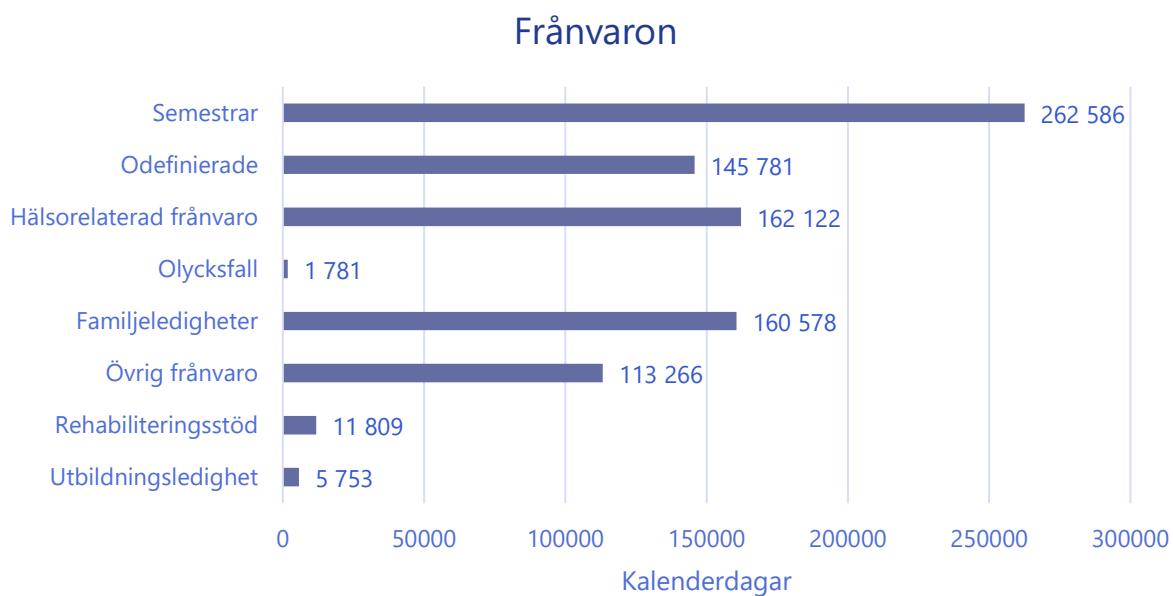
Årsverke = avlönade anställningsdagar angivna i kalenderdagar/365 * (deltidsprocenten/100)
Ett årsverke innebär ett helt års arbetsinsats av en heltidsarbetande. En deltidsarbetandes arbetsinsats räknas om till årsverken i förhållande till deltidsprocenten.

Det totala antalet årsverken var 6 313. Nedan en graf som visar årsverken per serviceområde.



Frånvaro

Personalens frånvarodagar enligt olika frånvarotyper åskådliggörs i grafen nedan.



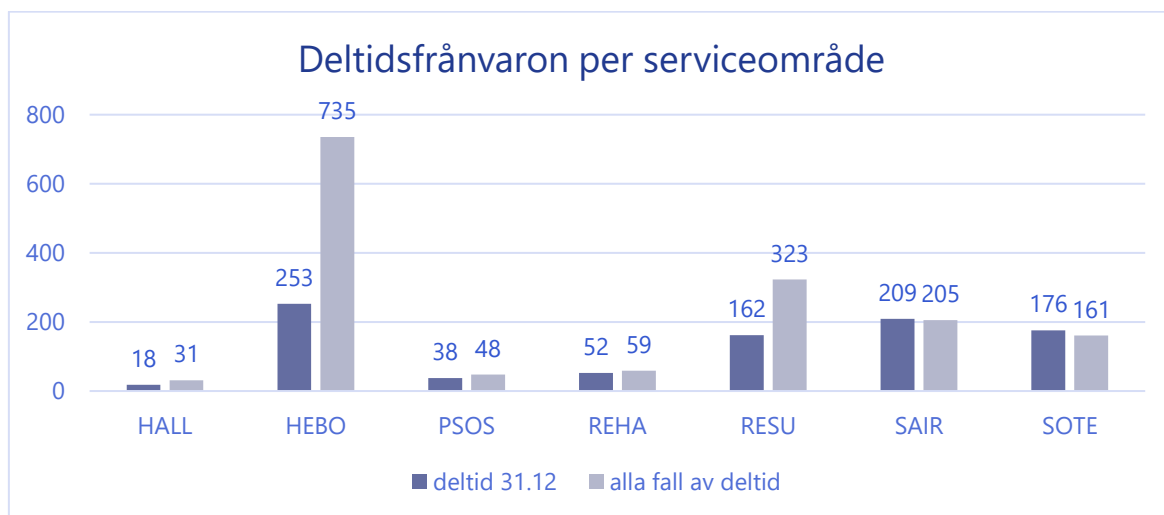
Bakom rubriken odefinierad frånvaro finns ledigheter för att sköta annat jobb internt, tjänsteresor samt uttag av lediga dagar från arbetstidsbanken.

Inom gruppen hälsorelaterad frånvaro är 7,8 % (12.722) av dagarna utan lön och 14,3 % (23.235) av dagarna med partiell lön. Sjukfrånvarodagarna utgör 6 procent av anställningsdagarna.

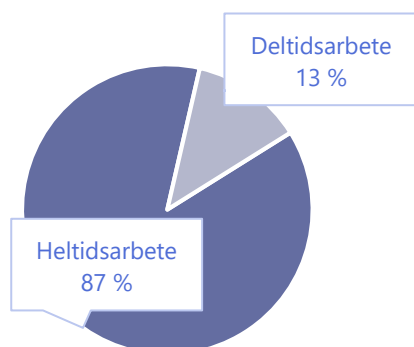
Lönekostnaderna för hälsorelaterad frånvaro uppgick till 12,6 miljoner och utgjorde 4,3 % av de sammanlagda lönekostnaderna.

Deltidsarbete

Under hela året registrerades 1 562 enskilda deltidfrånvaron inom organisationen. Av hela personalen jobbade 87 % på heltid och 13 % på deltid.



Personal i deltidarbete 31.12.2022



Pensioneringar och omsättning

Under året pensionerade sig 138 anställda, varav sex stycken p.g.a. arbetsoförmåga. Ordinarie personals omsättning uppgick 10,6 %. Det innebar att 633 personer med tillsvidare anställning antingen slutat eller börjat under året.



Åldersfördelning

Medelåldern år 2022 var 43,6 år. Bland männen var medelåldern 42,3 år och bland kvinnorna 43,7 år. Bland de tillsvidare anställda var medelåldern 45,4 (kvinnor 45,4 och män 44,9). Medelåldern bland visstidsanställda var 35,3 år (kvinnor 35,3 och män 35,0).

Tillsvidareanställd 45,4 år

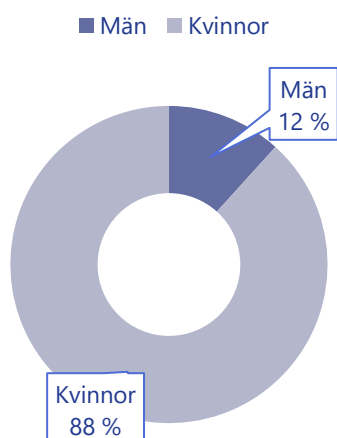
Medelålder 2022

Visstidsanställd 35,3 år

Könsfördelning

Grafen nedan visar könsfördelningen. 88% av de anställda var kvinnor medan 12% var män (läget 31.12.2022).

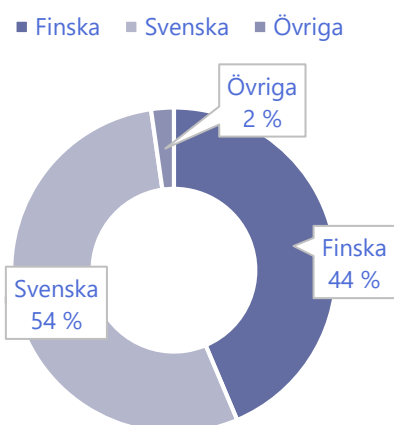
Könsfördelning



Språkfördelning

Majoriteten (54%) av de anställda hade svenska som modersmål. 44% hade finska som modersmål och 2% något annat språk.

Språk



Lönesatsningar

De sammanlagda personalkostnaderna, löne- inklusive bikostnader uppgick till 347,9 miljoner euro.

Inför välfärdsområdets start 1.1.2022 utarbetades många linjedragningar för att harmonisera löne- och ersättningsgrunder samt annan praxis för ärenden som gällde anställningsförhållanden. Det arbetet fortsatte aktivt under hela år 2022.

Harmoniseringen av de uppgiftsrelaterade lönerna inleddes och en första lokal kvot fördelades från 1.8.2022. Målsättningen är att löneharmoniseringen ska vara klar inom tre år.

Ett system för betalning av språktillägg utarbetades och togs i bruk mot slutet av året. för alla tjänster och de flesta arbetsuppgifterna inom välfärdsområdet finns krav på kunskaper i både svenska och finska. Språktillägget är 40-50 euro/månad, beroende på behörighetskravet.

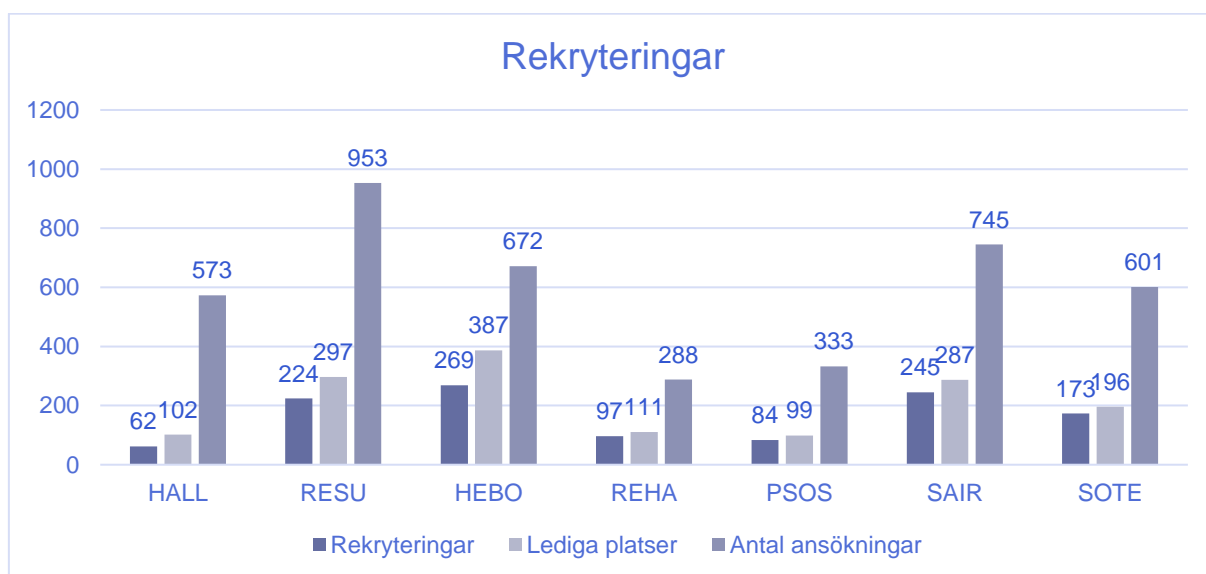
I slutet av året beslöt välfärdsområdets styrelse att visa personalen sin uppskattning genom att betala en julbonus på 200 euro till de arbetstagare som under en större del av året arbetat inom välfärdsområdet.

Rekrytering

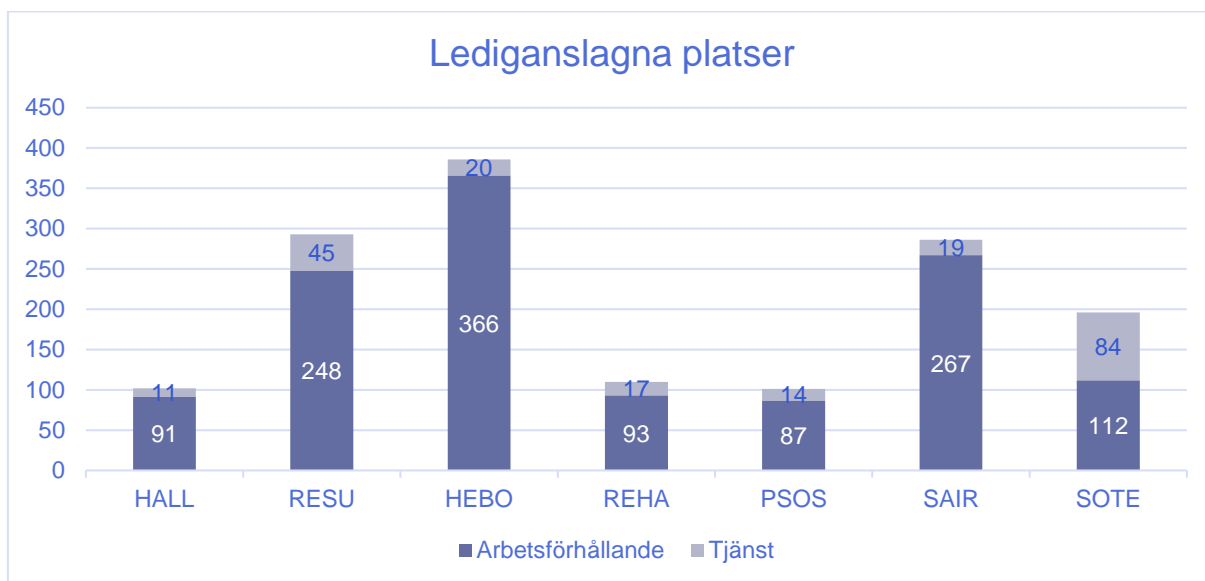
Rekryteringen till platser inom hälso- och socialvård är ett landomfattande problem. Under året kom rekryteringsläget i många personalgrupper att försvåras märkbart.

Välfärdsområdets målsättning är att erbjuda personalen fasta anställningar i så stor utsträckning som möjligt. Under våren gjordes en intern rekryteringskampanj, där man lediganslog sammanlagt 300 platser för att kunna fastanställa långtidsvikarier. Platserna fanns på resursenheterna, dvs enheterna där man administrerar anställningen av vikariepersonal. Av det totala antalet platser kunde man ändå inte fylla alla. Antalet personer som slutligen fick en fastanställning uppgick till 216.

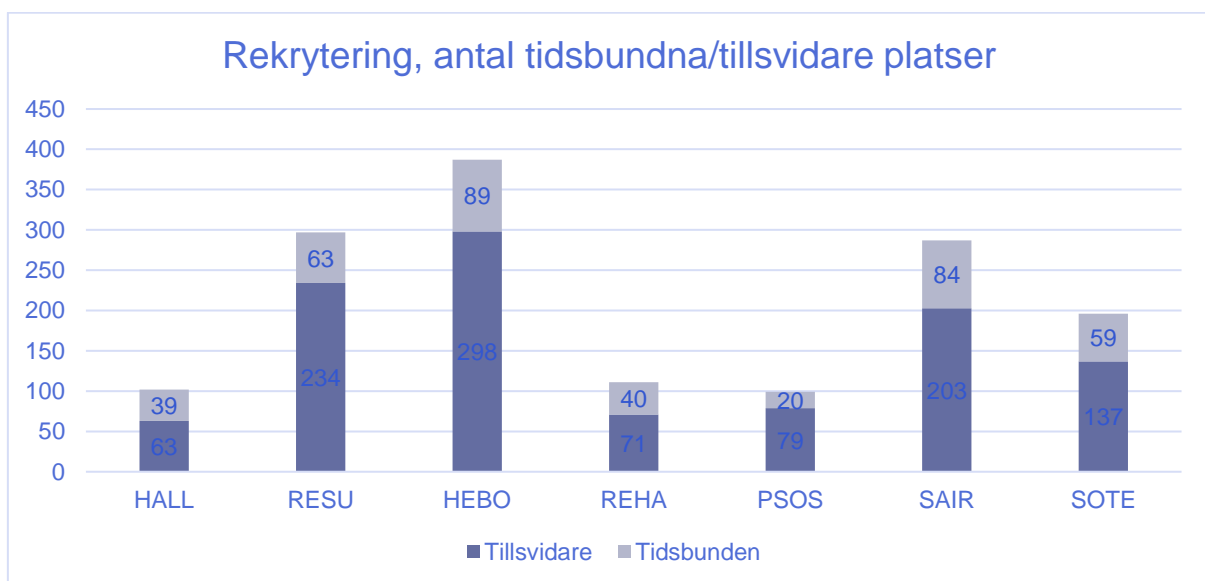
I grafen nedan framkommer antalet rekryteringar som gjordes under året, antalet platser som lediganslogs samt antalet ansökningar som kom in per servicområde.



I följande graf ses antalet lediga platser uppdelade i tjänster och arbetsförhållande.



I grafen nedan ses sedan antalet lediga platser uppdelade i tillsvidare och tidsbundna anställningar, per serviceområde.



Under året deltog välfärdsområdet i ett flertal rekryteringsevenemang för att råda bot på personalbristen man upplevde i många personalgrupper:

- Kunta etsii lääkäriä (Uleåborg, Tammerfors och Åbo)
- kandidatseminarium (frukosttillfälle för 6. årets kandidater)
- Terveyskeskukset tutuksi (kandidatevenemang på distans)
- Sairaanhoitajapäivät
- EduJob
- Lokal aktiv rekrytering (Novia, Vamk, YA och Vamia)

Satsningarna på läkarrekrytering uppgick under året till ungefär 61 000 euro. Ytterligare 98 000 euro satsades på annonsering och marknadsföring i samband med rekrytering.

Då det gäller välfärdsområdets rekrytering generellt, lediganslås alla tjänster och befattningar internt och/eller externt. Avsikten med detta tillvägagångssätt är att erbjuda alla möjlighet att meddela sitt intresse för jobb som lediganslås.

En välmående personal

Praxis kring välmåendesatsningar och tyky-verksamhet kartlades i de organisationer som kom över till välfärdsområdet. Man kunde konstatera att det fanns stora variationer vad gäller satsningar i euro, användning av arbetstid och verksamhetens innehåll. Inför år 2022 utarbetades ett program på basen av målsättningar som uppställdes. Satsningar gjordes på såväl fysisk som psykisk hälsa samt verksamhet med avsikt att förbättra samhörigheten i arbetsgemenskapen på enheterna.

Ett budgetanslag på 600 000 euro reserverades för välmåendesatsningarna och användes på följande sätt:

- Epassi kultur- och motionsförmån: 75 euro /person. Välfärdsområdets styrelse beslöt i april 2022 att ytterligare ge personalen en bonus på 100 euro/person i form av Epassi förmån. Förmånen gavs för att stöda personalens välmående under coronatiden.
- Gratis kaffe och te för hela personalen.
- Tyky-verksamhet på enheterna. För verksamheten reserverades 4 h och 12 euro/person.
- Break-pro pausprogram. Programmet erbjöds till de yrkesgrupper och de arbetsställen där programmet kunde tillämpas.

Under året användes totalt 1,28 miljoner euro till olika välmåendeinsatser. Ytterligare 240 000 euro användes till arbetshandledning.

Kostnaderna för företagshälsovården uppgick till ca 3,29 miljoner euro. Om man delar den totala kostnaden på antalet anställda 31.12.2022 fås en genomsnittskostnad för företagshälsovården på 453 euro/arbetstagare.

Utbildning

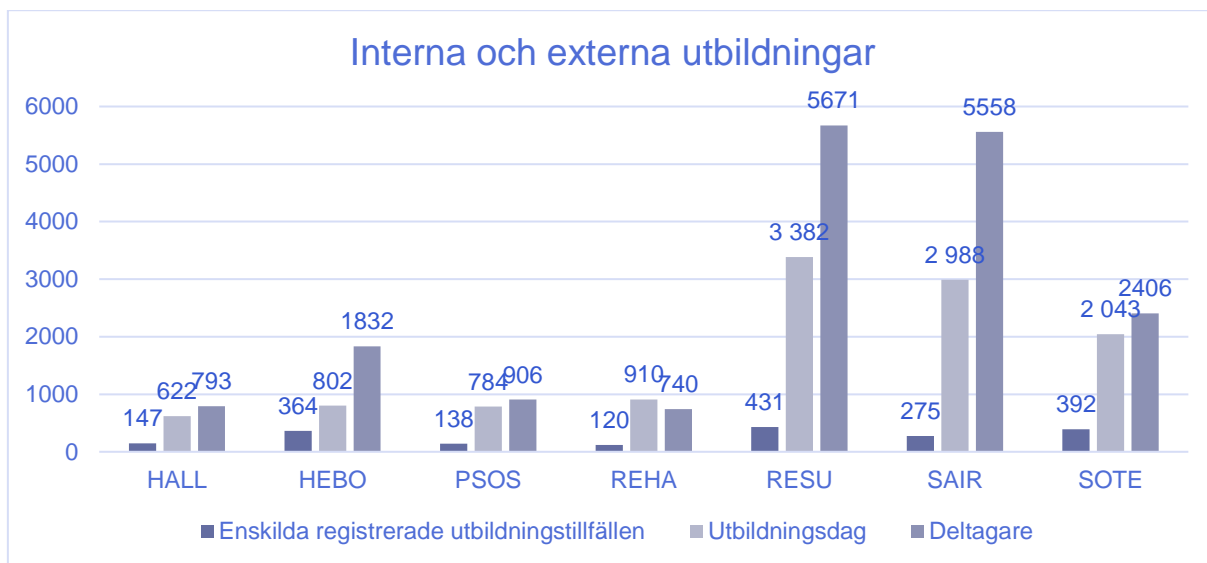
Då samkommunen för Österbottens välfärdsområde inledde sin verksamhet 2022 kom de **interna** utbildningarnas andel att öka märkbart. Det blev till exempel aktuellt att utbilda nya förmän och arbetstagare i de program och tillämpningar som används i välfärdsområdet.

Covid-19 fortsatte även under 2022 att påverka utbildningsverksamheten. Situationen var ändå lättare att hantera eftersom processen var beprövad och många utbildningar kunde ordnas på distans.

Utbildningsverksamhetens personalresurser utökades under året. Ytterligare en HR-sakkunnig anställdes till HR-enhetens utbildningsverksamhet. Till resursledningen anställdes också en utbildnings- och introduktionschef.

LOVe-tenternas koordinering, övervakning och administration utgör den största enskilda delen av utbildningsverksamheten.

Under året registrerades totalt 1 867 enskilda utbildningstillfällen (extern och interna). I utbildningsdagar blev den totala summan 11 530 dagar.



I kund- och resurscentret finns läkarna som generellt har fler utbildningsdagar per anställd än anställda i andra grupper.

Nedan en tabell där det framkommer utbildningsdagarna per anställd enligt serviceområde.

Serviceområde	Utbildningsdagar/anställd
HALL	1,6
HEBO	0,4
PSOS	2,3
REHA	2,2
RESU	2,4
SAIR	2,3
SOTE	2,1

Språkundervisning och interna språktest

Under 2022 deltog totalt 74 anställda i välfärdsområdets språkundervisning, som i huvudsak skedde via Teams.

Totalt ordnades 17 språkkurser:

- 13 språkkurser i svenska
- 4 språkkurser i finska

Interna språktest ordnades för anställda inom somatiken, psykiatrin, sociala sektorn, tekniska sektorn, ekonomin och förvaltningen. Interna språkteststillfällen ordnades i huvudsak i Vasa, men förutom dessa ordnades också två språktestdagar i Jakobstad, en i Närpes och en i Oravais.

Totalt avlades 122 språktest, varav 92% godkändes:

- 52 test i muntlig finska
- 34 test i muntlig svenska
- 22 test i skriftlig finska
- 14 test i skriftlig svenska

Turbulens på arbetsmarknaden

Våren 2022 präglades av svåra förhandlingar på riksnivå och olika stridsåtgärder runt om i landet. Bland annat utlyste fackorganisationerna flera förbud mot övertidsarbete och skiftbyten. Under våren genomfördes även flera olika långa strejker på olika håll i landet. Inom Österbottens välfärdsområde genomfördes inga strejker.

KT, JAU och FOSU ingick i juni ett separatavtal om nya tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn 2022–2025. Utöver kommunerna och samkommunerna tillämpas avtalsuppgörelsen också på den personal som arbetar inom välfärdsområdena och den personal som anställs hos dem. Sote ry och KT kunde i oktober efter en lång och svår förhandlingsomgång ingå ett tre-årigt kollektivavtal. De massuppsägningar som Sote ry förberett och varslat om kunde därmed avbrytas. Avtalen innehöll även ett femårigt löneutvecklingsprogram för välfärdsområden, med en årlig kostnadseffekt på en procent.

En ny personalstrategi utarbetades

Arbetet med en ny personalstrategi inleddes i slutet på våren. Många grupper medverkade i arbetet via olika workshoppar, bl.a. politiker, personalrepresentanter, personal från olika enheter samt förmän deltog.

I personalstrategin ger arbetsgivaren tre löften till arbetstagaren. Huvudmålen är att

- vara Finlands bästa välfärdsarbetsgivare
- ha Finlands bästa välfärdsanställda och
- ha ett högt välbefinnande i arbetet

En strategikarta utarbetades. Den visar med vilka processer, resurser och kompetens vi ska uppfylla dessa löften. Dessutom inkluderar strategin ett antal mätare och en lista på åtgärder som förändras vartefter arbetet med strategins mål framskrider.

Beredning av det nya välfärdsområdet 2023

Under hela 2022 pågick beredningsarbetet inför det nya självstyrande välfärdsområdet med start 1.1.2023. I och med detta kom enheterna för specialomsorg (Kårkulla och Eskoo), räddningsväsendet, Kronobys social- och hälsovårdstjänster samt Korsnäs socialvård att överföras till den nya organisationen. Antalet anställda planerades öka från ca 7 000 till över 8 000 personer.

Inom organisationen satsades under hela året mycket på informations- och skolningstillfällen till både förmän och personal från de nya enheterna.

Det nya välfärdsområdet innebar att en ny organisation med ett nytt affärssignum skulle grundas. Ett nytt affärssignum i sin tur innebar att de databaser HR-enheten använder sig av för skötseln av de personaladministrativa uppgifterna ersattes med nya. Detta krävde en hel del förberedande arbete med olika programleverantörer och andra samarbetspartners.