

# Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstökertomus 2022



# Pirhan tilinpäätös ja henkilöstökertomus 2022

Aikataulu ja käsittelyvaiheet:

- ❖ Kopa-jory 1.3.2023
- ❖ YT-elin 6.3.2023
- ❖ Hva-jory 7.3.2023
- ❖ Henkilöstöjaosto 8.3.2023
- ❖ Aluehallitus 28.3.2023
- ❖ Tarkastuslautakunta (huhti-toukokuu 2023)
- ❖ Aluevaltuusto (30.6.2023 mennessä)

# Hyvinvointialueen perustaminen – väliaikaisen toimielimen henkilöstöasioissa koskeva päätösvalta

- Hyvinvointialueiden perustamista koskeva lainsäädäntö hyväksyttiin eduskunnassa 23.6.2021 ja vahvistettiin presidentin päätöksellä 29.6.2021.
- Pirkanmaan hyvinvointialueen väliaikaisella valmistelutoimielimellä (Vate) oli vastuu hyvinvointialueen toiminnan ja hallinnon käynnistämisen valmistelusta siihen saakka, kunnes aluevaltuusto valittiin ja aluevaltuuston asettama aluehallitus aloitti toiminnassa (voimaanpanolaki 8 §).
- Hyvinvointialueen väliaikaishallinnolla on ollut toimivalta tehdä hyvinvointialueita sitovia henkilöstöä koskevia päätöksiä ja sopimuksia voimaanpanolain (8 §) rajoissa, yhteistoimintalain velvoitteet huomioiden.
- Väliaikainen valmistelutoimielin voi ottaa henkilöitä määräaikaiseen virka- tai työsopimussuhteeseen siten, että määräaika päättyy viimeistään 31.12.2023 (voimaanpanolaki, 10 §).

# Hyvinvointialueen perustaminen – väliaikaisen toimielimen henkilöstöasioissa koskeva päätösvalta

- Väliaikaisen valmistelutoimielimen ensimmäisessä kokouksessa 1.7.2021 päätettiin hyvinvointialueen organisoitumiseen liittyvistä ja henkilöstöä koskevista asioista, joita noudatettiin myös tilikaudella 2022:
  - ✓ Väliaikaiselle toimielimelle hyväksyttiin työjärjestys.
  - ✓ Väliaikainen yhteistoimintaelin perustettiin vaten toimikaudeksi 1.7.2021-28.2.2022.
  - ✓ Päätettiin työsuojelutoiminnan suunnittelun ja organisoinnin käynnistämisestä ja hyvinvointialueen henkilöstön työsuojelutoiminnasta vastaavan työsuojelupäällikön nimeämisestä.
  - ✓ Valtuutettiin muutosjohtajat neuvottelemaan hyvinvointialueelle tarvittavat työterveyshuollon palvelut, joissa voitiin tukeutua alueen sairaanhoitopiirin sopimuskumppaneihin (voimaanpanolaki 8§).
  - ✓ Päätettiin hyvinvointialueelle palkattavan valmisteluhenkilöstön palvelusuhteen ehdoista ja henkilöstöetuuksista, sekä palkkauksen ja rekrytoinnin periaatteista.
  - ✓ Perustettiin väliaikaishallinnon esittelijöinä toimivien muutosjohtajien (2 kpl) ja hallintopäällikön määräaikaiset virat ajalle 1.7.2021-31.12.2022.
  - ✓ Valtuutettiin muutosjohtajat huolehtimaan rekrytointisuunnitelman mukaisten rekrytointien toteuttamisesta muutosjohtajille päätetyn toimivallan mukaisesti. Rekrytointisuunnitelmana toimi tilikaudella vuoden 2022 talousarvio.

# Vuoden 2022 henkilöstösuunnitelman toteutuminen

- Pirkanmaan hyvinvointialueen väliaikainen valmistelutoimielin (Vate) hyväksyi vuoden 2022 talousarvion 17.12.2021 § 105 ehdollisena. Hyvinvointialueilla ei ollut vielä silloin varmaa tietoa vuodelle 2022 saatavasta valmistelurahoituksen tasosta, joten vuoden 2022 talousarvio jouduttiin valmistelemaan hyvin epävarmassa tilanteessa.
- Valmistelurahoituksen taso tarkentui alkuvuoden 2022 aikana, kun STM ja VM tekivät hyvinvointialueille valtionavustuspäätökset perustuen mm. hyväksytyyn valtion lisätalousarvioon. Vuoden 2022 talousarvio päivitettiin huhtikuussa 2022 vastaamaan saatuja rahoituspäätöksiä ja tarkentunutta kokonaisarviota hyvinvointialueella vuoden 2022 aikana käytettävissä olevasta valmistelurahoituksesta.
- Rekrytointisuunnitelmassa päästiin etenemään kokonaisuutena valmistelurahoituksen määrän varmistuttua. Hyvinvointialueen ylimmän johdon rekrytoinnit käynnistettiin keväällä ja rekrytoinnit saatiin päätökseen kesällä 2022. Hyvinvointialuejohtaja aloitti virassa elokuussa ja muu ylin johto elo-syyskuun aikana. Osa ylimmästä johdosta työskenteli tilikaudella osa-aikaisena hyvinvointialueella ja osa kokoaikaisena.
- Seuraavien tasojen johtajien ja päälliköiden rekrytoinnit toteutettiin syksyn 2022 aikana niin, että suurin osa virkaan ja toimeen valituista pystyi aloittamaan työt osa-aikaisesti hyvinvointialueella loppuvuoden aikana.

# Vuoden 2022 henkilöstösuunnitelman toteutuminen

- Myös valmisteluhenkilöstön määrää lisättiin tilikauden aikana rekrytointisuunnitelman puitteissa.
- Hyvinvointialueen valmisteluhenkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022 -tilanteessa oli yhteensä 115 henkilöä.
- Kokonaishenkilötyövuosimäärä oli yhteensä n. 60 htv:tä.
- Merkittävä osa valmisteluhenkilökunnasta työskenteli tilikauden alussa hyvinvointialueen valmistelutehtävissä osa-aikaisesti, jonka vuoksi htv-määrä oli tilikauden alussa pienempi. Työaikaprosentti vaihteli monella valmisteluhenkilökuntaan kuuluvalla palvelussuhteen aikana ja osa-aikaisia palvelussuhteita muutettiin (porrastaen) kokoaikaisiksi palvelusuhteiksi loppuvuotta kohti. Moni valmisteluhenkilökuntaan kuuluva työskenteli osittain vielä myös luovuttavan organisaation palveluksessa.
- Hyvinvointialueen valmistelussa oli mukana myös ostopalveluna hankittua henkilökuntaa erityisesti ICT-kehittämiskokonaisuuden valmistelussa. Ostopalveluhenkilökuntaa oli yhteensä n. 30 henkilöä.
- Luovuttavilta organisaatioilta saatiin virka-apua hyvinvointialuevalmistelun tueksi. Saadun virka-avun määrä vaihteli eri toiminnoissa.

# Vuoden 2022 hyvinvointialuevalmistelun erityispiirteet

- Hyvinvointialueen valmisteluaika oli kaikinensa valmisteluhenkilökunnalle hyvin hetkistä ja kuormittavaa aikaa. Työn henkinen kuormittavuus oli suurta koko tilikauden ajan ja valmisteluhenkilökunta joutui sietämään työssään poikkeuksellisen paljon epävarmuutta, epäselvyyttä ja muuttuvia tekijöitä.
- Valmisteltavien asiakokonaisuuksien määrä oli valtavan suuri sisältäen laajoja ja koko hyvinvointialueorganisaation läpileikkaavia asiakokonaisuuksia kuin myös pienempiä yksityiskohtia palvelutuotannon käynnistymisen varmistamiseksi. Lisäksi valmisteltavana oli paljon kokonaan uusia asioita hyvinvointialueella, joista käytiin vuoropuhelua mm. viranomaisten, virastojen ja luovuttavien organisaatioiden suuntaan.
- Suuresta työkuormasta johtuen valmisteluhenkilöstö joutui tekemään paljon ylitöitä ja lisätöitä. Niiden määrä kasvoi huomattavasti varsinkin marras- ja joulukuun aikana sekä alkuvuodesta 2023, jotta vuoden vaihteen turvallinen siirtymä saatiin kokonaisuutena varmistuttua.
- Hyvinvointialueen henkilöstöllä oli käytössä työajan seuraamiseen Nepton-järjestelmä. Valmisteluhenkilöstölle maksettiin kertyneet saldot ja ylityöt pois 31.12.2022 -tilanteen mukaisena. Pelkästään saldotunteja maksettiin yli 1 000 tuntia. Erikseen sovittuja ylitöitä maksettiin yli 500 tuntia.

# Hyvinvointialueen henkilöstötunnusluvut

- Hyvinvointialueen valmisteluhenkilöstön kokonaismäärä oli 31.12.2022 -tilanteessa 115 henkilöä.
- Kokonaishenkilötyövuosimäärä oli yhteensä n. 60 htv:tä. Kokonaishtv-määrä vaihteli tilikauden aikana.
- Hyvinvointialueen palvelussuhteisesta henkilöstöstä 75 % oli naisia ja 25 % miehiä.
- Sairauspoissaolojen määrä oli onneksi hyvin maltillinen ottaen huomioon työn luonteen ja kuormittavuuden. Koronatilanne ja influenssa näkyivät sairauspoissaoloissa. Myös muiden kuin sairauspoissaolojen määrä oli myös hyvin maltillinen.
- Henkilöstön koulutuksiin tai osaamisen kehittämiseen ei ollut vuoden 2022 talousarviossa varsinaista määrärahavarausta. Tilikauden aikana toteutui vain yksittäisiä koulutuspäiviä.



# Työsuojelu ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa

- Valmistelijat tekivät laajasti etätyötä covid19-pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi. Työntekijöiden vakuutusturvassa oli käytössä laajennettu etätyön vakuutusturva. Ohjausta etätyön työergonomiaan oli saatavilla työterveyshuollosta.
- Valmisteluhenkilökunnan työterveyshuollon palvelut hankittiin Pirtestä.
- Työn vaarojen ja riskien arviointi toteutettiin Granite-ohjelmaan. Arviointia päivitettiin tilikauden aikana. Riskiarvioinnissa tunnistettiin lisääntynyt riski psykososiaalisen kuormittumisen lisääntymiselle. Riskin alentaminen erilaisilla toimenpiteillä ei aina ollut mahdollista työn luonteen vuoksi.
- Valmisteluun tehtiin työterveyshuollon työpaikkakäynti alkuvuodesta 2022.
- Työsuojelutoimikuntana toimi valmistelun aikainen YT-elin.
- Työ- tai työmatkatapaturmia ei valmistelun henkilöstöllä juurikaan ollut.

# Työhyvinvointi

- Henkilöstöetuina oli tilikaudella käytössä ePassin kautta lounasetu, flex-etu (liikunta, kulttuuri ja hyvinvointi) sekä työmatkaliput. Työmatkalipuille vaihtoehtoisena etuutena sai valita käyttöön parkkipaikkaetuuden. Myös puhelinetuuden sai halutessaan ottaa käyttöön.
- Yhteisöllisinä tilaisuuksina järjestettiin vuoden 2021 pikkujoulut kesäkuussa 2022 sekä pikkujoulutilaisuus joulukuussa 2022.