

## Henkilöstökertomus 2006





## Sisällys

1. HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA SEN TOTEUTUMINEN.....	4
1.1. HENKILÖSTÖSTRATEGIA.....	4
1.2. HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN .....	4
2. TYÖYMPÄRISTÖSSÄ JA ORGANISAATIOSSA TAPAHTUNEET MUUTOKSET.....	5
3. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT.....	6
3.1. VIRAT JA TOIMET .....	6
3.2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	7
3.3. HENKILÖSTÖRAKENNE .....	8
3.4. IKÄRAKENNE .....	9
3.5. IKÄJAKAUTUMA.....	10
3.6. KOULUTUSRAKENNE .....	11
3.7. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSA OLOAIKA.....	12
3.8. VAIHTUVUUS.....	13
3.9. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....	14
4. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS.....	15
4.1. TYÖPANOS.....	15
4.2. POISSAOLOT .....	16
4.3. SAIRASTAVUUS.....	17
5. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	19
5.1. PALKKAKUSTANNUKSET.....	19
5.2. TEHDYN TYÖN HINTA .....	19
5.3. TULOKSELLISUUTEEN PERUSTUVA TYÖNTEKIJÖIDEN KANNUSTAMINEN .....	19
5.4. TYÖTERVEYSPALVELUT .....	20
5.5. VIRKISTYS JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	20
5.6. YHTEISTOIMINTA .....	21
5.7. KOULUTUS.....	21
5.8. TYÖNOHJAUS.....	23
5.9. MENTOROINTI.....	23
5.10. KEHITYSKESKUSTELUT.....	23
6. TASA-ARVON TILA.....	24
6.1. HUOMIOITA TASA-ARVON TILASTA .....	24
TUNNUSLUKUJEN LASKENTAKAAVAT JA KÄSITTEET .....	26

# 1. Henkilöstöstrategia ja sen toteutuminen

## 1.1. Henkilöstöstrategia

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin hallitus hyväksyi kokouksessaan 12.6.2003 henkilöstöstrategian vuosille 2002–2006. Henkilöstöstrategiassa täsmennettiin sairaanhoitopiirin henkilöstöpoliittista linjaa ja asetettiin lähivuosille konkreettisia tavoitteita sen toteuttamiseksi:

### Rekrytointi

- Vapautuneen työtehtävän täyttäminen on nopeaa ja joustavaa. Virat ja toimet täytetään pääasiassa julkisella hakumenettelyllä.
- Sisäiselle virkojen ja toimien täytölle luodaan selkeät periaatteet.
- Henkilöstö palkataan pääasiassa pysyväisluontoiseen virka- tai työsuhteeseen.
- Vajaakuntoisille työntekijöille luodaan yksilölliset sijoittamis- ja koulutussuunnitelmat.

### Henkilöstö

- Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan sairaanhoitopiiriltä edellytettävien palvelujen perusteella.
- Työn kuormittavuutta ja henkilöstön työkuuntoisuutta seurataan säännöllisesti.

### Perehdytys

- Luodaan sairaanhoitopiirin kaikki yksiköt ja ammattiryhmät kattava perehdytysohjelma.

### Osaaminen

- Henkilöstön täydennyskoulutukseen panostetaan lisää aikaa ja taloudellisia resursseja.

### Palkkaus

- Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palkkatasoa kehitetään siten, että se on kilpailukykyinen sovittujen vertailusairaanhoitopiirien kanssa.

## 1.2. Henkilöstöstrategian toteutuminen

Vuoden aikana on toteutettu strategian painopisteiden tavoitteita mm. seuraavilla tavoilla

### Rekrytointi

Henkilöstön rekrytoinnin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyötä Turun työvoimatoimiston työnantajapalvelujen kanssa. Osallistuttiin aktiivisesti erilaisiin rekrytointitapahtumiin kertomassa TYKSistä ja sairaanhoitopiiristä työpaikkana.

Selviteltiin viranhakuilmoitusten kehittämistä ja hakemusten vastaanottamista sähköisesti. Sairaanhoitopiirissä julistettiin julkisesti haettavaksi yhteensä 527 virkaa ja tointa. Sisäisiä hakuja oli yhteensä 26 ja suoranimityksiä 7.

### Henkilöstö

Vuonna 2006 perustettiin yhteensä 106 kokaikaista, 7 osa-aikaista ja 3 yo-sivuvirkaista uutta virkaa ja tointa. Merkittävä osa viroista ja toimista kohdistui hoitotyön tukemiseen suuren kysynnän alueilla.

Henkilöstön rakenteen korjaamiseen tarvitaan muitakin toimenpiteitä kuin uusien toimien perustamista. Kehittyvän hoitokäytännön muutostarve ohjasi nimikemuutoksia. Lääkäreiden tehtävänimikkeitä tarkistettiin yhdessätoista virassa. Hoitohenkilöstön nimikemuutoksista kuusi oli sellaista, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveys-hoitaja), muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairaanhoitaja). Lisäksi toteutettiin kaksikymmentä muun viran ja toimen nimikemuutosta.

Vuoden aikana lakkautettiin yhteensä viisi kokaikaista ja neljä osa-aikaista virkaa ja tointa.

Varahenkilöstöjärjestelmä otettiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä uudelleen käyttöön v. 2001. Kesä 2006 osoitti vuoden 2005 tapaan, että lyhytaikaisen

sairaanhoitohenkilöstön saatavuudessa on ongelmia. Pätevät sijaiset tulisi kytkeä nopeasti vakituiseen toimeen palvelutuotannon turvaamiseksi. Tästä syystä perustettiin 1.5.2006 lukien 22 uutta varahenkilöstön virkaa ja tointa. Lisäksi käynnistettiin selvitys varahenkilöstön määrän tarpeesta vuosille 2007 ja 2008.

### Perehdytys

Sairaanhoitopiirissä järjestettiin kaksi yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta. Tärkein perehdytys tapahtuu edelleenkin työyksiköissä.

### Osaaminen

Henkilöstön täydennyskoulutukseen ohjattiin 100.000 euroa lisää määrärahaa ja korostettiin asetuksen mukaista velvoitetta osallistua koulutukseen.

### Palkkaus

Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy työn vaatavuuden perusteella. Sairaanhoitopiirissä otettiin käyttöön vuonna 2005 KVTESin alaiselle henkilöstölle oma sisäinen tehtäväkohtaisen palkan alaraja, palkkakorit ja niille alarajat. Vuoden 2006 aikana tehtiin suuri palkkakartoitus, jossa tarkistettiin jokaisen KVTES-alaisuuteen kuuluvan viran/toimenhaltijan sijoittuminen palkkakoreihin. Näin saatiin laskettua, paljonko tarvitaan rahaa, jotta kaikki saisivat palkan v. 2004 määritellyn TVA-korin mukaisesti. Järjestelyvaraeräneuvottelut käytiin hyvässä hengessä laajalla osallistujamäärällä. Kaikkien tahtotila oli samanlainen; saada palkat määriteltyjen korien mukaisiksi. Tähän tavoitteeseen päättiin, kun saatiin vielä ottaa ”lainaksi” piirin omaa seuraavan vuoden palkkamäärärahaa. Samalla asetettiin korien välykset kaikille samanlaisiksi (2,5 %).

Lisäksi uudistettiin lääkäreiden palkkasopimusta, jonka yhteydessä toteutettiin peruspalkkojen ryhmittelyä työn vaatavu-

den mukaan. Järjestelyvaraerä lääkäreiden osalta käytettiin kokonaisuudessaan peruspalkkojen nostamiseen.

Yksi tapa motivoida henkilöstöä on kannustavan palkkauksen kehittäminen, joka sisältyy myös uudistuvaan strategiaan. Vuoden menestyjä -palkkio ja tulospalkkio ovat yksi osa kannustavaa palkkausta.

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden ylittämiseen. Vuonna 2006 tulospalkkausta kokeiltiin TYKSin sisätautien klinikan reumasairauksien yksikön osastolla 018 ja invasiivisen kardiologian osastolla 027. Tähänastiset kokemukset tulospalkkauksesta ovat olleet myönteisiä. Myös TYKSLAB otti käyttöön tulospalkkauksen vuonna 2006.

Maksettiin ”Vuoden Menestyjä 2005” -palkkiota yhteensä 35.400 euroa kahdeksan henkilökunnalle työkysikölle ja seitsemälle yksittäiselle henkilölle.

#### **Työaikakokeilut**

Työ terveydenhuollossa on muuttunut raskemmaksi ja poissaolot sairauden vuoksi ovat lisääntyneet. Työ on tullut fyysisesti ja psyykkisesti raskaammaksi. Erilaiset työaikaratkaisut tukevat työyhteisöjen menestystä ja henkilöstön hyvinvointia. TYKSissä perustettiin vuonna 2005 työryhmä, jonka tarkoituksena oli lisätä työnantajan ja työntekijöiden välistä keskustelua työaikojen kehittämismahdollisuuksista selvittämällä erilaisia yksilöllisen työaikojen huomioonottamisen mahdollistavia työaikamalleja.

Tavoitteena on lisätä henkilökunnan hyvinvointia kehittämällä työaikojen hallintaa:

- edistämällä yksilöllisiä työaikoja
- yhteen sovittamalla työelämä ja yksityiselämä
- kehittämällä työorganisaation toimintaa.

Työryhmä sai ideointityönsä valmiiksi 30.9.2005 mennessä, jonka jälkeen VS-SHP:n johtoryhmä hyväksyi 2.11.2005 työryhmän ehdotuksen työaikakokeiluita koskien vuosityöaika, työaika-autonomia, työaikapankkia ja työvuorojen erilaisia rytmejä jaksotyössä. Kokeilujen sovitettiin kestävästi TYKSissä 2006 loppuun, jonka jälkeen arvioitaisiin kokeilujen onnistumisia ja tuloksia.

---

## **2.** Työympäristössä ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset

Sairaanhoidopiirissä toteutettiin vuoden 2006 alusta organisatorisia muutoksia.

- TYKSin psykiatrian klinikka ja osavastuualueiden toimipisteet yhdistettiin yhteiseksi sairaanhoidopiiritasoiseksi Psykiatrian tulosalueeksi.
- Turunmaan osavastuualueen toiminta muutettiin liikelaitokseksi.

Sairaanhoidopiirissä käynnistettiin seuraavat organisatoriset selvitykset

- Vakka-Suomen sairaalan liittäminen TYKSiin
- sairaanhoidopiirin sairaaloiden lääkehuollon yksiköiden yhdistäminen piiritasoiseksi taseyksiköksi.

## 3. Henkilöstövoimavarat

### 3.1. Virat ja toimet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa sekä Turunmaan sairaalan ja TYKSLABin liikelaitoksissa oli 31.12.2006 yhteensä 6.020 virkaa ja tointa, joista yliopiston sivuvirkoja oli 72 ja amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia 56.

#### Vuoden 2006 aikana perustetut uudet virat ja toimet (116) jakaantuivat seuraavasti:

- VSSHP:n hallintokeskus	3 virkaa ja tointa
- TYKS	89 kokoaikaista, 2 osa-aikaista (0,7 ja 0,5) virkaa/tointa ja 3 yo-sivuvirkaa
- Salon aluesairaala	4 tointa
- Vakka-Suomen sairaala	2 tointa
- V-S Kuvantamiskeskus	7 virkaa ja tointa
- Turunmaan sairaalan liikelaitos	1 virka
- TYKSLAB-liikelaitos	5 osa-aikaista (0,5) tointa

#### Uudet varahenkilöstön virat ja toimet jakaantuivat seuraavasti:

- TYKS	16 kokoaikaista ja 2 osa-aikaista (0,5) virkaa/tointa
- Psykiatrian tulosalue	1 toimi
- Loimaan aluesairaala	1 toimi
- Salon aluesairaala	1 toimi
- V-S Kuvantamiskeskus	1 osa-aikainen (0,5) toimi

Nimikemuutoksia tehtiin TYKSissä 20, V-S Kuvantamiskeskuksessa 8, Turunmaan sairaalan liikelaitoksessa 1 ja TYKSLAB-liikelaitoksessa 8.

Virkoja ja toimia lakkautettiin vuoden 2006 aikana TYKSistä 1 kokoaikainen ja 2 osa-aikaista, Salon aluesairaala 4 kokoaikaista ja 1 osa-aikainen sekä Vakka-Suomen sairaalasta 1 osa-aikainen.

Vakinaisten palvelussuhteiden lisäksi käytettiin tilapäisiä palvelussuhteita lähinnä lääkäreiden päivystysjärjestelyissä, hengityshalvauspotilaiden hoidossa sekä erilaisissa ylimääräisen valtionavun turvin toteutetuissa projekteissa.

Virat ja toimet 31.12.2006	Hallinto- keskus	TYKS	Loimaan osava	Salon osava	Vakka- Suomen osava	Psykiatrian tulosalue	V-S Kuvanta- miskeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Lääkärit		485	30	34	21	70	59	17	18	734
Amanuenssit		48	3			1	2		1	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		84	3	4	3	51	3	6	14	168
Hoitohenkilöstö		2230	195	207	104	394	195	84	296	3705
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	27	914	86	179	74	32	7	33	6	1358
<b>Yhteensä</b>	<b>27</b>	<b>3761</b>	<b>317</b>	<b>424</b>	<b>202</b>	<b>548</b>	<b>266</b>	<b>140</b>	<b>335</b>	<b>6020</b>
Osavastuualueen palvelussuhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista	0,4 %	62,5 %	5,3 %	7,0 %	3,4 %	9,1 %	4,4 %	2,3 %	5,6 %	100 %
Palvelussuhteiden muutos vuoteen 2005	-1	-55	-27	-235	-120	548	9	1	2	122

### 3.2. Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän palveluksessa 31.12.2006 oli yhteensä 7.370 henkilöä. Luku sisältää myös eri syistä virka/työvapaalla olevat henkilöt. Viran/toimenhaltijoiden määrä nousi vuodesta 2005 yhteensä 267 henkilöllä. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 111 henkilöllä ja määräaikaisten 156 henkilöllä.

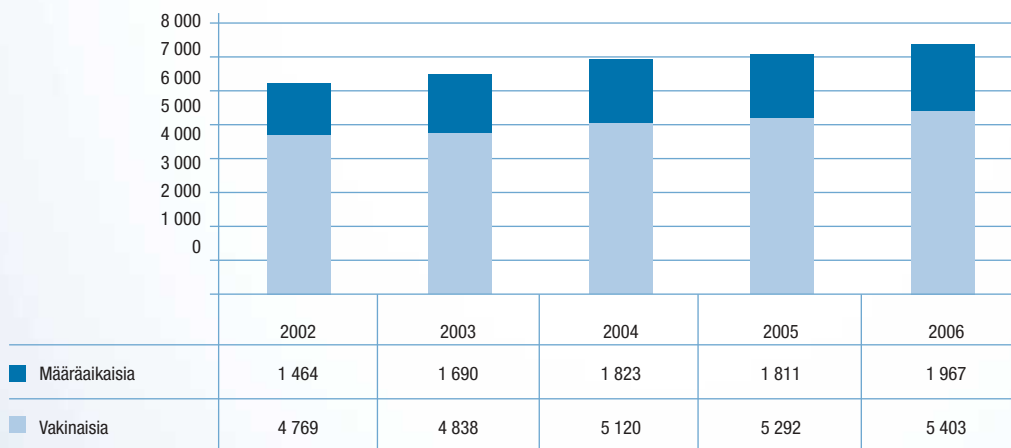
Vakinaisesta henkilöstöstä oli 94,3 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,6 % osa-aikaisessa ja 1,0 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 88,7 %, osa-aikaisia 10,3 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 1,0 %.

Osa-aikainen työ kiinnosti vuoden aikana 451 henkilöä (6,1 %), mikä oli 42 henkilöä enemmän kuin vuonna 2005. Yleisin osa-aikatyön peruste oli osittainen hoitovapaa ja osa-aikavirka/työvapaa. Perusteita oli myös osa-aikainen opintovapaa ja työvoimatoimiston tukema osa-aikaisia.

Lokakuussa 2005 kunta-alan henkilöstöstä oli 13 % osa-aikatyössä.<sup>1</sup> Kun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kaikki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen, niin 31.12.2006 osa-aikatyöntekijöitä oli koko henkilöstöstä 10,7 %.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä oli lokakuun 2005 tilaston mukaan vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 74,2 %, määräaikaisessa 23,7 % ja työllistettyjä 2,1 %.<sup>2</sup> Kuntasektorilla määräaikaisten osuus terveystoimessa on 24,5 %. Yksityissektorilla vastaavat luvut sosiaali- ja terveystalouksissa ovat vajaa 25 %.<sup>3</sup>

Henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2002 vuoteen 2006



<sup>1</sup> KT:n Tilastoesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2005

<sup>2</sup> KT:n Tilastoesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2005

<sup>3</sup> www.kuntatyönanatajat.fi: KT tiedottaa 2.2.2007: Määräaikaiset ovat välttämättömiä palvelutehtävissä

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 31.12.2006 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 73,3 % (v. 2005 74,5 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 26,7 % henkilöstöstä (vuonna 2005 25,5 %). Työllistettyjä on vuosittain vain muutama. Keskiarvoa suurempaan määräaikaisen henkilöstön käyttöön vaikuttavat mm. sairaalayhteisön naisvaltaisuus ja siitä johtuvat perhevapaat. Määräaikaisen palvelussuhteiden määrä vuonna 2006 ei laskenut henkilöstöstrategian tavoitteiden mukaisesti, joten sairaanhoitopiirissä on jatkettava toimenpiteitä, joilla määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien määrää supistetaan.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 7.519 henkilöä ja alimmillaan tammikuussa 7.088 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samantyyppisillä ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 24,8 prosentista 30,7 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään tammikuussa.

### 3.3. Henkilöstörakenne

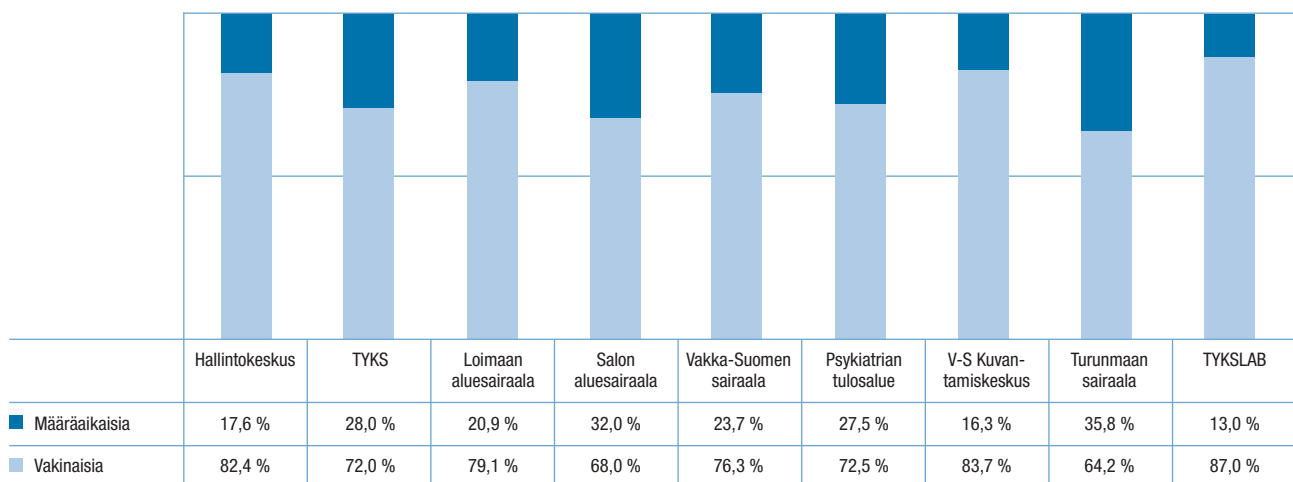
Lokakuussa 2005 kunta-alalla oli 80 %:ia kuukausipalkkaisista henkilöistä naisia.<sup>4</sup> Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 85,1 % naisia (6.275) ja 14,9 % miehiä (1.095).

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ero miesten ja naisten lukumäärissä oli oikein taulukon mukainen.

Miesten ja naisten lukumäärät VSSH:ssä 31.12.	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2004 %	2005 %	2006 %	2004 %	2005 %	2006 %	2004 lkm	2005 lkm	2006 lkm
<b>Ammattiryhmät</b>									
Lääkärit	52,8	51,9	52,1	47,2	48,1	48,2	803	828	838
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	13,6	14,9	11,3	85,9	85,1	88,7	177	181	204
Hoitohenkilöstö	6,1	6,3	6,4	93,9	93,7	93,6	4261	4406	4607
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	20,1	20,1	19,4	79,9	79,9 %	80,6	1484	1466	1512
Tutkijat	27,5	20,3	24,4	89,3	79,7 %	75,6	218	222	209
<b>Yhteensä</b>	<b>15,4</b>	<b>15,1</b>	<b>14,9</b>	<b>84,6</b>	<b>84,9</b>	<b>85,1</b>	<b>6943*</b>	<b>7103*</b>	<b>7370*</b>

\* luvussa on 31.12. palveluksessa olleet sekä vakinaiset että määräaikaiset työntekijät

### Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön prosenttiosuudet sairaaloittain vuonna 2006



<sup>4</sup> KT:n Tilastoiesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2005

### 3.4. Ikärakenne

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla aloilla. Lokakuussa 2005 se oli koko kunta-alalla 44,9 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osalta 47,1 vuotta.<sup>5</sup> Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2006 lopussa 42,8 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta.

Henkilöstön keski-ään muutos sairaaloittain ilmenee seuraavassa:

Keski-ikä 31.12.2006	Hallinto-keskus	TYKS	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	Vakka-Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	V-S Kuvantamiskeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
v. 2002	48,6	42,8	42,1	43,7	44,9			44,8		43,2
v. 2003	48,8	42,5	42,3	43,8	45,2			45,1		43,0
v. 2004	48,8	42,3	41,7	43,4	45,0			45,0	46,6	42,9
v. 2005	48,8	42,4	41,8	43,3	45,1		45,9	44,7	46,7	43,0
v. 2006	48,2	42,2	41,8	42,5	45,4	43,3	45,5	44,3	46,5	42,8

Ammattiryhmiä tarkasteltaessa naisten ja miesten keski-ässä oli eroa enimmillään 3,6 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla lääkäreillä naisten keski-ikä oli 44,3 vuotta ja miesten 47,9 vuotta.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ässä oli eroa seuraavasti:

Keski-ikä VSSHP:ssä v. 2006	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Lääkärit	46,4	37,3	43,5
Akat, tutkimus- ja hoitohenkilöstö	45,1	35,6	42,9
Hoitohenkilöstö	44,9	33,5	42,1
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	48,5	35,7	45,7
Tutkijat	45,4	35,9	38,0
<b>Yhteensä</b>	<b>45,9</b>	<b>34,6</b>	<b>42,8</b>

<sup>5</sup> www.kuntatyonantjaa.fi/tilastot: Kunnallisen henkilöstön keski-ikä lokakuu 2004

### 3.5. Ikäjakautuma

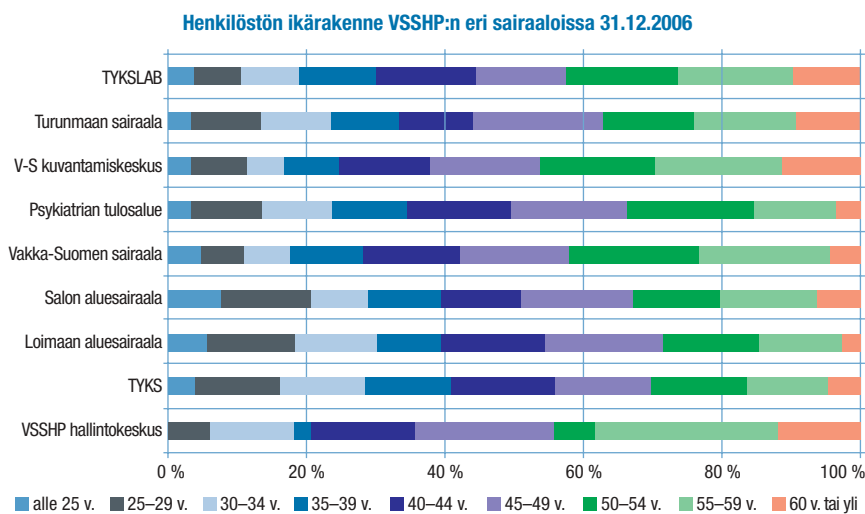
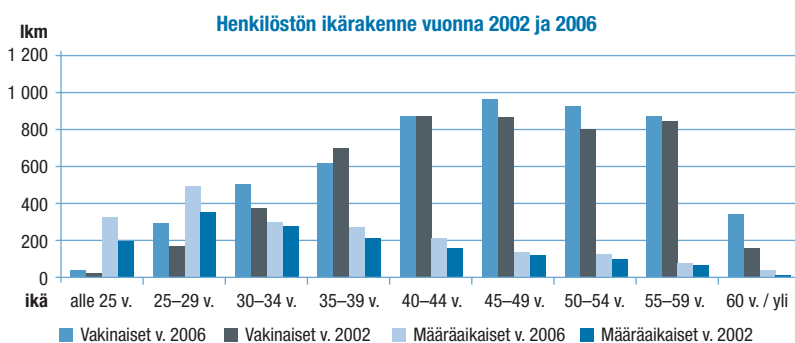
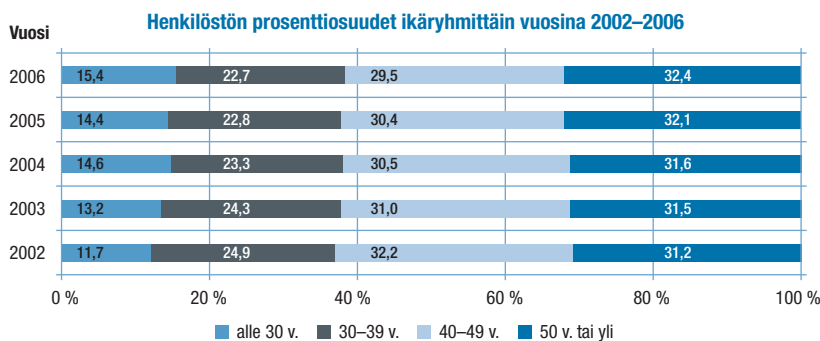
Kunta-alan henkilöstöstä oli vuonna 2005 yli puolet 30–49-vuotiaita, vajaa 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita ja runsas kolmannes oli vähintään 50-vuotiaita.<sup>6</sup>

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poikkeaa hie-man yleisestä kunta-alan ikärakenteesta. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä vuonna 2006 oli 15,4 %, 30–39-vuotiaita oli 22,7 %, 40–49-vuotiaita oli 29,5 % ja yli 50-vuotiaita oli 32,4 % koko henkilöstöstä.

Vuonna 2006 olivat 45–49-vuotiaat suurin ikäryhmä, yhteensä 1.097 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 17,8 %. Toiseksi suurim-massa ikäryhmässä, 40–44-vuotiaat, oli 1.085 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstös-tä heitä oli 16,2 %. Vakinaisesta henkilös-töstä 39,4 % (2.129 henkilöä) oli täyttänyt 50 vuotta. Yli 54-vuotiaita oli 1.203 hen-kilöä (22,3 % vakinaisista). Määräaikai-sista viranhaltijoista/työntekijöistä sijoit-tui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 498 henkilöä (25,3 % määräaikaisista).

Verrattaessa osavastuualueiden ikä-ryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. Vakinaisen henkilöstön suurimmat ryhmät oli-vat TYKSissä 40–44- ja 45–49-vuotiai-den ikäryhmissä (molempia 17,2 % va-kinaisesta henkilöstöstä), Loimaan ja Sa-lon aluesairaaloissa vakinaisen henkilös-tön suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat. Vakka-Suomen sairaalassa ja Psykiatrian tulosalueella suurin vakinaisen henki-löstön ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat. Hal-lintokeskuksessa, Turunmaan sairaalassa, TYKSLABissa ja Varsinais-Suomen Ku-vantamiskeskuksessa suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat.

Johtavassa asemassa olevien viranhalti-joiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Hallintojohtajia, ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden joh-tajia oli 31.12.2006 Varsinais-Suomen sai-



<sup>6</sup> KT:n Tilastoesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2005

raanhoitopiirissä yhteensä 171 vakinaista viranhaltijaa. Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 36 henkilöä (21,1 %) ja ikäryhmään 55–59-vuotiaat sijoittui 52 henkilöä (30,4 %).

Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista osastonhoitajista (177) yli 55-vuotiaita oli 49 henkilöä (37,7 %).

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 337 henkilöä. Heistä 31 oli täyttänyt 60 vuotta (9,2 %) ja 46 (13,6 %) oli ikäryhmässä 55–59-vuotiaat.

Laitoshuoltajien henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 60 vuoden iässä. Vakinaisista 409 laitoshuoltajista saavuttaa 169 henkilöä (41,3 %) viiden vuoden sisällä eläkeiän.

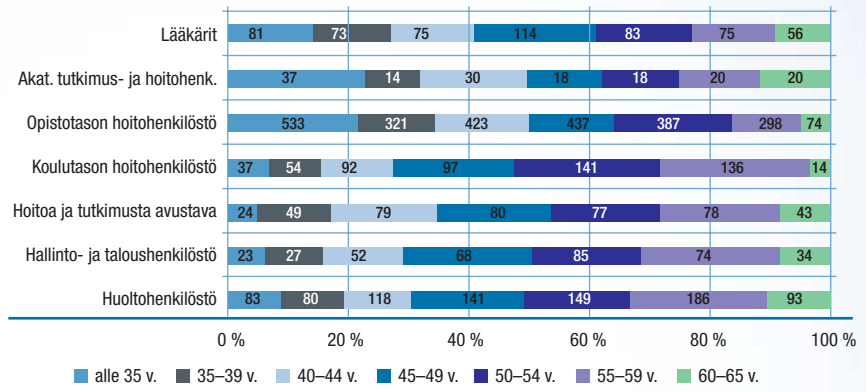
Yli 50-vuotiaiden suuri määrä edellyttää aktiivista otetta työkyvyn, työhyvinvoinnin ja sen myötä työssä pysymisen tukemiseen. Tämä edellyttää lisäpanostusta yksiköiden työhyvinvoinnin, osaamisen ja ikääntyneiden vahvuuksien hyödyntämiseen.

### 3.6. Koulutusrakenne

Sairaanhoitopiirin henkilöstö on muuhun kunta-alaan verrattuna hyvin koulutettua, koska lähes kaikkiin virkoihin ja toimiin on kelpoisuusvaatimuksena jonkinasteinen tutkinto. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin hallitus hyväksyi kokouksessaan 19.1.2006 sairaanhoitopiirin virkoja ja toimia koskevat tarkistetut kelpoisuus-ehdot.

Viereisissä taulukoissa on kuvattu vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne sairaanhoitopiirissä 31.12.2006. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä, joka 420 vakinaisen viran/toimihaltijan kohdalla on puutteellinen. Tästä huolimatta antavat oheiset taulukot hyvän kuvan henkilöstön koulutusrakenneesta.

Vakinaisen henkilöstön ikäjakautuma v. 2006



Vakinaisen henkilöstön koulutusaste osavastuualueittain

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkija-koulutusaste	tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä
TYKS + hallintokeskus	203	711	1431	320	277	242	203	3387
Loimaan ova	22	42	63	18	9	4	138	296
Salon ova	18	148	138	32	24	6	22	388
Vakka-Suomen ova	16	47	74	14	10	3	20	184
Psykiatrician ta	5	141	194	45	74	10	12	481
V-S Kuvantamiskeskus	15	21	129	24	38	13	2	242
Turunmaan ova	14	26	31	3	13	3	21	111
TYKSLAB	7	18	225	31	12	19	2	314
<b>Yhteensä</b>	<b>300</b>	<b>1154</b>	<b>2285</b>	<b>487</b>	<b>457</b>	<b>300</b>	<b>420</b>	<b>5403</b>
%-osuus	5,6 %	21,4 %	42,3 %	9,0 %	8,5 %	5,6 %	7,8 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste	11,1 %	39,7 %	21,1 %	11,7 %	15,3 %	1,1 %		

Vakinaisen henkilöstön koulutusaste ammattiryhmittäin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 31.12.2006

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkija-koulutusaste	tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä
Lääkärit					284	260	13	557
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		6	5	45	73	22	6	157
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	89	725	2045	385	54	6	162	3466
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	211	422	213	53	38	4	237	1178
tutkijat		1	22	4	8	8	2	45
<b>Yhteensä</b>	<b>300</b>	<b>1154</b>	<b>2285</b>	<b>487</b>	<b>457</b>	<b>300</b>	<b>420</b>	<b>5403</b>
%-osuus	5,6 %	21,4 %	42,3 %	9,0 %	8,5 %	5,6 %	7,8 %	

Vuoden 2006 aikana saatiin valmiiksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 35 väitöskirjaa, joista Turun yliopistollisessa keskussairaalassa 34 ja psykiatrian tulosalueella 1 väitöskirja. Kymmenen henkilöä sai dosentin arvon, kaksikymmentä suoritti erikoislääkärin tutkinnon, yksitoista maisterin tutkinnon, neljä kandidaatin tutkinnon ja neljä ylempään ammattikorkeakoulututkinnon. Lisäksi kahdeksan henkilöä hankki vuoden 2006 aikana lisäpätevyyttä työhönsä saamalla joko pedagogisen pätevyyden tai erikoispätevyyden lääketieteen tai hoitotieteen aloilla.

Myös muu tutkimus- ja julkaisu toiminta oli vilkasta. Piirin julkaisu toiminta koostuu yhteiseen tiedostoon, johon voi tutustua piirin verkkosivuilla <http://www.vsshp.fi/fi/tutkimusjulkaisut>.

### 3.7. Henkilöstön palveluksessa oloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö

siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön palveluksessa oloaika omalla työnantajalla oli 31.12.2006 mennessä keskimäärin 15,8 vuotta.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa ovat olleet hoitoa ja tutkimusta avustavaan henkilöstöön kuuluvat miehet, keskimäärin 21,8 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat naiset ja hallinto- ja taloushenkilöstöön kuuluvat naiset, joiden keskimääräinen palveluaika on 20,0 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on keskimäärin 2,5 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet miespuoliset lääkärit, joilla keskimääräinen palveluaika on 4,9 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osavastuualueiden sairaaloissa

	TYKS	Loimaan alue- sairaala	Salon alue- sairaala	Vakka- Suomen sairaala	Psykiatrian tulos- alue	V-S Kuvantamis- keskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Miehet	13,4	13,6	14,8	17,5	17,2	13,1	17,4	12,7	14,2
Naiset	15,4	15,9	16,7	19,8	15,0	19,0	14,4	20,3	16,1
Yhteensä	15,1	15,7	16,4	19,4	15,6	17,9	14,7	19,9	15,8

### 3.8. Vaihtuvuus

Lääkäreiden viroista on 26,8 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelusuhteen päättymisen syyt vuonna 2006 olivat:

Eläkkeelle siirtyminen	151
- vanhuuseläkkeelle	122
- työkyvyttömyyseläkkeelle	29
Itse irtisanoutunut	107
Ero määräajan päätyttyä, (koulutusvirka)	14
Muut syyt	7
<b>Yhteensä</b>	<b>279</b>

Haettavaksi julistettuja virkoja ja toimia oli koko sairaanhoitopiirissä 51 enemmän kuin vuonna 2005, yhteensä 527, joihin oli 498 hakemusta enemmän kuin vuonna 2005, yhteensä 5.469. Hakijoita ei ollut yhtä paljon kuin hakemuksia, koska monet henkilöt hakivat samassa haussa useampia toimia ja toisaalta monet henkilöt hakivat toimia jokaisessa haussa.

#### Vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus 1.1.–31.12.2006

	Alkaneet palvelujaksot	Päätyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus %
Lääkärit	25	36	549	11,1
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	9	12	153	13,7
Hoitohenkilöstö	30	168	3462	5,7
- opistotasoinen hoitohenkilöstö	22	124	2453	6,0
- koulutason hoitohenkilöstö	4	29	578	5,7
- hoitoa ja tutkimusta avustava h.	4	15	431	4,4
Muu henkilöstö	25	63	1195	7,4
- hallinto- ja taloushenkilöstö	9	12	342	6,1
- huoltohenkilöstö	16	51	853	7,9
<b>Yhteensä</b>	<b>89</b>	<b>279</b>	<b>5359</b>	<b>6,9</b>

Vaihtuvuusprosentti = (alkaneet palvelujaksot + päätyneet palvelujaksot) / keskim. henkilöitä

#### Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti vuosina 2002–2006:

	Irtisanoutuneet lkm					Irtisanoutumisprosentti				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Lääkärit	20	24	19	14	20	4,2 %	5,5 %	4,1 %	2,9 %	3,6 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	5	5	4	9	8	3,9 %	3,9 %	3,0 %	6,6 %	5,2 %
Hoitohenkilöstö	49	31	47	60	60	1,6 %	1,0 %	1,5 %	1,8 %	1,7 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	17	6	16	19	19	1,5 %	0,6 %	1,5 %	1,7 %	1,6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>91</b>	<b>66</b>	<b>86</b>	<b>102</b>	<b>107</b>	<b>1,9 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>2,0 %</b>

#### Avoimet virat ja toimet sekä hakemusten lkm vuonna 2006

	TYKS		Loimaan ova		Salon ova		Vakka-Suomen ova		Psykiatrian ta		V-S kuvantamiskeskus		Turunmaan ova		TYKSLAB	
	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia
Lääkärit yhteensä	99	161	4	2	1	1	3	3	15	24	18	22	1	2	1	1
Akateeminen tutkimus ja hoitohenkilöstö yhteensä	17	134	1	3			0		5	29	1	39	1	5	1	88
Hoitohenkilöstö yhteensä	173	1722	19	123	19	109	6	45	9	80	17	61	17	57	25	409
- hoitohenkilöstö	153	1073	19	123	16	92			9	80	17	61	15	56	25	409
- avustava henkilöstö	20	649			3	17							2	1		
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö yhteensä	76	2183	3	30	4	184	1	6	0		0		0		0	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>365</b>	<b>4200</b>	<b>27</b>	<b>158</b>	<b>24</b>	<b>294</b>	<b>10</b>	<b>54</b>	<b>29</b>	<b>133</b>	<b>36</b>	<b>122</b>	<b>19</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>498</b>
Sisäiset haut	26	146	0		1	1	0		0		0		0		0	
Lääkärit	4	7														
Hoitohenkilöstö	17	128														
Muu henkilöstö	5	11														
Suoranimitykset vuonna 2006	4			0	1				2		0		0		0	

TYKSin vuoden neljässä päähaussa oli yhteensä 1146 hakijaa. Monet hakevat toimia jokaisessa haussa, joten käytännössä toimia hakevien määrä on tätäkin pienempi.

### 3.9. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistus merkitsi sitä, että henkilöllä on oikeus valita, jääkö hän eläkkeelle henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen vai jatkaako hän työtään 68 ikävuoteen saakka. Henkilökohtainen eläkeikä täyttyy vuosittain yli sadalla henkilöllä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Vuoden 2006 lopussa 17 henkilöä oli jatkanut työtään henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Vuosien 2007–2016 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteensä 1.465 henkilöllä, joka on 24,5 % nykyisistä viroista ja toimista.

Osavastuualueittain määrä vaihtelee hallintokeskuksen 34,5 %:sta Varsinais-Suomen lääkehuollon 21,2 %:iin.

Vuosittain vanhuuseläkkeelle siirtyy yli 100 henkilöä.

Kunnallisen eläkevakuutuksen tilaston mukaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2006 oli 61,4 vuotta.<sup>7</sup>

Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2006 aikana 29 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 57,3 vuotta.<sup>8</sup> Työkyvyttömyyseläkkeen yleisin syy on tuki- ja liikuntaelinten sairaus, seuraavaksi yleisin syy on mielenterveyden häiriö.

Määräaikaisella kuntoutustuella oli vuoden 2006 aikana yhteensä 42 henkilöä.

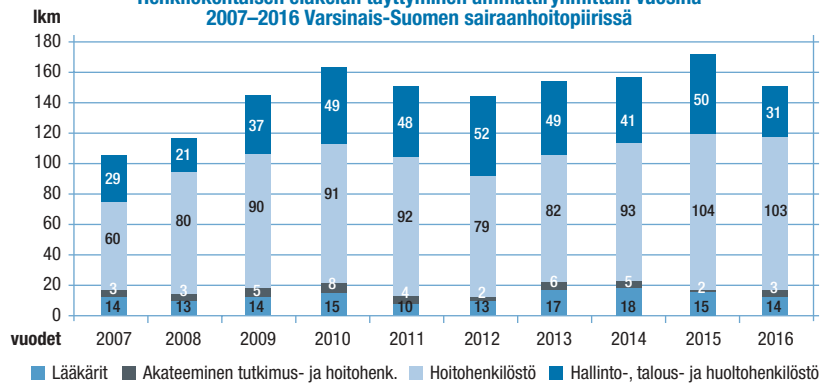
Kokoaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lisäksi siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle 25 henkilöä. Osa-aikaläkkeelle siirtyi vuoden 2006 aikana yhteensä 31 henkilöä. Osa-aika-/osatyökyvyttömyyseläkkeellä on yhteensä 211 henkilöä koko sairaanhoitopiirissä.

Seuraavan viiden vuoden aikana vanhuuseläkeiän saavuttaa lähes kolmannes tulosyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista ja osastonhoitajista. Tähän on varauduttava oikea-aikaisella rekrytoinnilla varmistuen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen vuosina 2007–2016

	Virat ja toimet 1.1.2007	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Yhteensä	% viroista
Hallintokeskus	29	1			2	2	1	1	2	1		10	34,5 %
TYKS	3674	60	61	83	94	83	96	81	89	81	78	806	21,9 %
Loimaan as.	314	4	4	10	4	8	3	5	9	9	11	67	21,3 %
Salon as.	419	9	5	11	16	15	8	16	11	19	13	123	29,4 %
Vakka-Suomen sairaala	209	5	3	6	7	6	5	9	8	16	8	73	34,9 %
Psykiatrician ta	537	5	16	12	12	17	9	12	13	20	13	129	24,0 %
V-S lääkehuolto	52	2		2	1	1		2	2		1	11	21,2 %
V-S kuvantamiskeskus	266	4	10	9	8	5	12	10	9	9	7	83	31,2 %
Turunmaan sairaala	145	2	5	2	5	6	2	5	5	10	2	44	30,3 %
TYKSLAB	342	14	13	11	14	11	10	13	9	7	17	119	34,8 %
<b>VSSHP yhteensä</b>	<b>5987</b>	<b>106</b>	<b>117</b>	<b>146</b>	<b>163</b>	<b>154</b>	<b>146</b>	<b>154</b>	<b>157</b>	<b>172</b>	<b>150</b>	<b>1465</b>	<b>24,5 %</b>

Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen ammattiryhmittäin vuosina 2007–2016 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä



Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisprosentti vuosina 2002–2006:

VSSHP	Eläkkeelle siirtyminen					Eläkkeelle siirtymisprosentti				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Lääkärit	8	1	8	10	5	1,7 %	0,2 %	1,7 %	2,1 %	0,9 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4	3	6	5	2	3,1 %	2,3 %	4,5 %	3,6 %	1,3 %
Hoitohenkilöstö	69	76	88	66	86	2,3 %	2,6 %	2,8 %	2,0 %	2,5 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	31	23	30	29	29	2,7 %	2,2 %	2,8 %	2,6 %	2,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>112</b>	<b>103</b>	<b>132</b>	<b>110</b>	<b>122</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,3 %</b>

<sup>7</sup> www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2006

<sup>8</sup> www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2006

## 4. Henkilöstön työpanos

### 4.1. Työpanos

Työpanostilastolla pyritään kertomaan sairaalatoimintaan käytetyn työpanoksen suuruutta. Tilastoon poimitaan henkilöstöhallinnon atk-järjestelmästä kaikki poiminta-aikana voimassa olevat palvelujaksopäivät sekä kaikki viran/toimihaltijoiden ko. ajankohdan poissaolopäivät (virka/työvapaat ja vuosilomat). Työpanos saadaan vähentämällä palvelujaksopäivistä kaikki poissaolopäivät.

Vakinaisten viran/toimihaltijoiden osuus tehdystä työpanoksesta oli 70,8 % (71,3 % v. 2005). Määräaikaisten viran/toimihaltijoiden osuus työpanoksesta oli 29,2 % (28,7 % v. 2005.)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä vuonna 2006 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalla tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalla mahdollistettiin keskimäärin 171,0 tutkijan työpanos. Tämä ei sisällä yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Työpanos laskennallisina virkoina oli ajalta 1.1.–31.12.2006 yhteensä 5.226,9. Työpanos nousi 2,7 prosentilla vuodesta 2005. Lisäystä oli 135,3 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

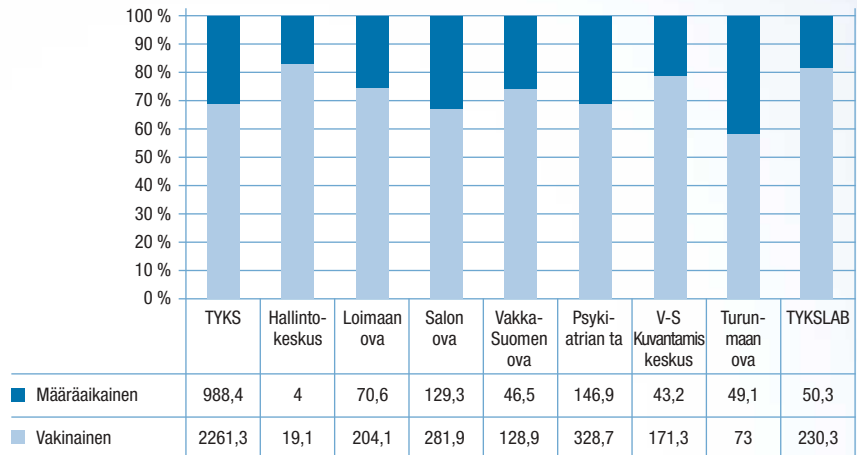
Työpanos laskennallisina virkoina oli

vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
Työpanos	4.624,4	4.684,7	5.008,7	5.091,6	5.226,9
+/- edelliseen vuoteen		+ 60,3	+ 324*	+ 82,9	+135,3

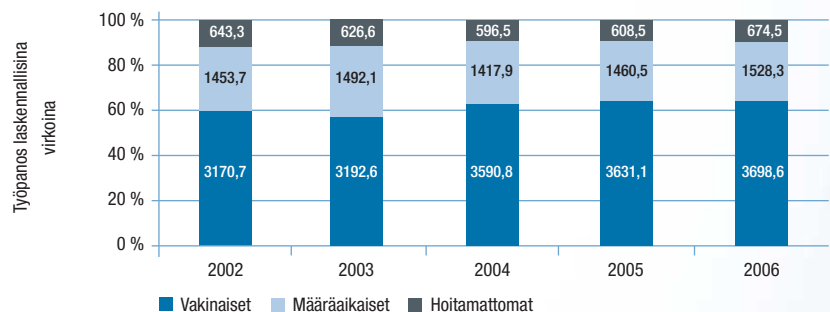
\* Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio

Työpanos laskennallisena virkana lasketaan seuraavalla kaavalla:  
 palvelujaksot kalenteripäivinä – poissaolot kalenteripäivinä / tarkasteluajanjakson kalenteripäivien summa.

Vakinaisen ja määräaikaisten henkilöstön työpanosten osuudet sairaaloissa



Työpanos vuosina 2002–2006



Hoitamattomiin virkoihin ja toimiin on laskettu kaikki avoimet virat ja toimet, joihin ei ole palkattu hoitajaa, sekä ne ajat täytetyistä viroista ja toimista, jolloin vakinaisen viran/toimenhaltijan poissa ollessa ei ole otettu sijaista. Esimerkiksi osaston sulkemisajaksi ei henkilökunnalle ole palkattu vuosilomasijaista.

Työpanoksen lisäyksen merkittävin tekijä vuonna 2006 olivat uudet virat ja toimet, joita perustettiin yhteensä 116. Vuoden 2005 työpanosta nostivat uudet virat ja toimet, joilla varmistettiin TYKSin T-sairaalan tehokas toiminta ja tuettiin hoitotakuun toteutumista. Vuoden 2004 työpanosta nosti Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio TYKSiin.

Työpanos vaihtelee kuukausittain. Vaihtelut johtuvat vuosilomista sekä osastojen sulkemisista. Työpanosvaihtelu kuukausittain näkyy viereisessä kuvassa. Kuvassa näkyy etenkin kesälomakautteen sijoittuvien vuosilomien sekä osastojen sulkemisten vaikutus kokonaistyöpanokseen.

#### 4.2. Poissaolot

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 629.176 kalenteripäivää, mikä on 28.592 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2005.

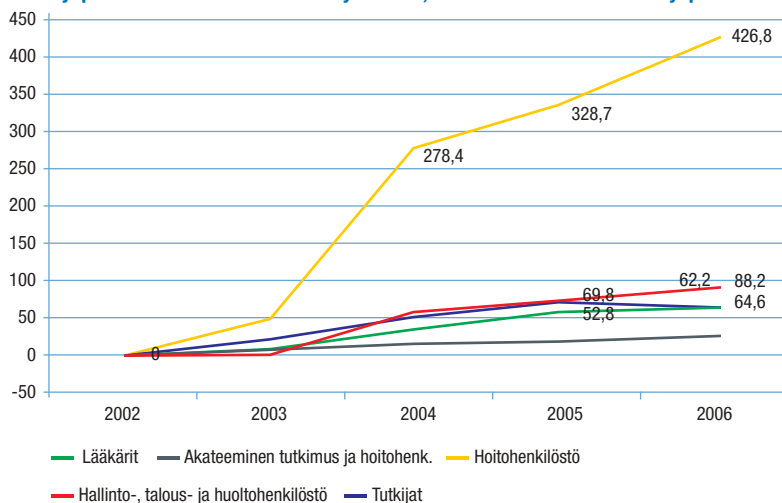
Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista laskettuna oli

vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
	24,6 %	25,0 %	26,6 %	27,0 %	28,1 %

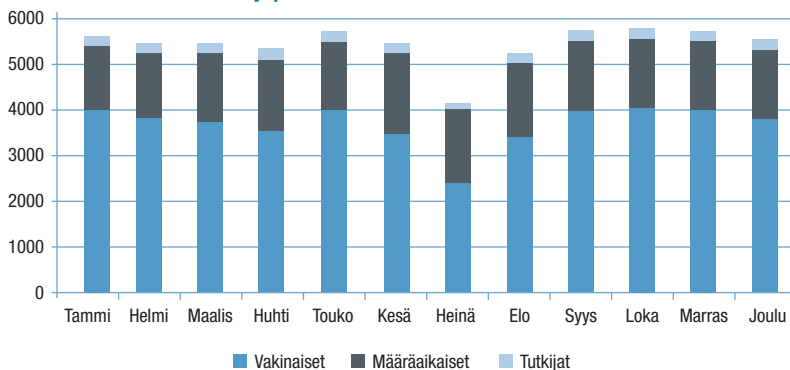
Laskettaessa poissaolojen osuutta kokonaistyötunneista, nousee poissaoloprosentti hieman korkeammaksi kuin jos se laskettaisiin työpanoksesta. Työtuntilaskennassa mm. hoitohenkilön työtunneissa on mukana vain todelliset tehdyt tunnit, joissa on huomioitu yötyön aikahyvityksen anto, kun näitä ylimääräisiä vapaapäiviä ei työpanostilastossa ole huomioitu poissaoloina. Palkkakustannuksista poissaolojen osuus oli

vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
	15,8 %	15,8 %	15,9 %	15,9 %	16,2 %

Työpanoksen muutokset ammattiryhmittäin; lähtökohtana vuoden 2002 työpanos



Työpanos kuukausittain vuonna 2006



Alla olevassa taulukossa nähdään eri poissaolosyiden osuus henkilöstön työpanokseen.

Eri poissaolosyiden osuus työpanoksesta	2002	2003	2004	2005	2006
Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot	77,0 %	76,5 %	76,6 %	76,3 %	76,0 %
Vuosilomat	11,2 %	11,1 %	11,0 %	10,6 %	10,7 %
Sairauslomat	4,3 %	4,3 %	4,2 %	4,4 %	4,2 %
Lakisäätteiset poissaolot	4,3 %	4,9 %	4,8 %	5,2 %	5,4 %
Muut poissaolot	3,3 %	3,2 %	3,4 %	3,5 %	3,7 %

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 44,6 %.

Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat.

Valtakunnallisessa tulopolitiikassa on viime vuosina tehty ratkaisuja, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen.

Vuoden 2006 aikana 1.507 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 15,5 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaoloja kertyi 89.866 päivää, joka on 14,3 % kaikista poissaolopäivistä. Isyysvapaata käytti yhteensä 59 isää. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 950 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli yhteensä 245 (247 v. 2005) henkilöä 26.776 (27.963 v. 2005) kalenteripäivää.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.008 vanhempaa 3.883 (3.762 v. 2005) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 7,2 %.

Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 10.550 päivänä yhteensä 218 henkilöä. Lyhennettyä työpäivää tekevästä miehiä oli 1,7 %.

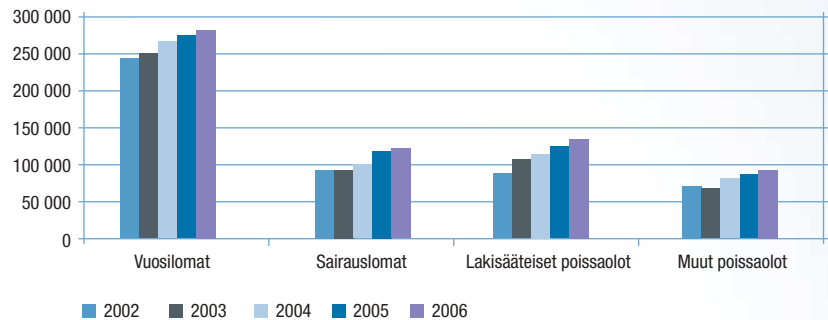
Hoitovapaalla oli yhteensä 218 henkilöä 35.248 päivää. Isät käyttivät hoitovapaata 309 kalenteripäivää, joka on 0,9 % kaikista hoitovapaapäivistä.

Hoitovapaapäivät lisääntyivät 450 päivällä.

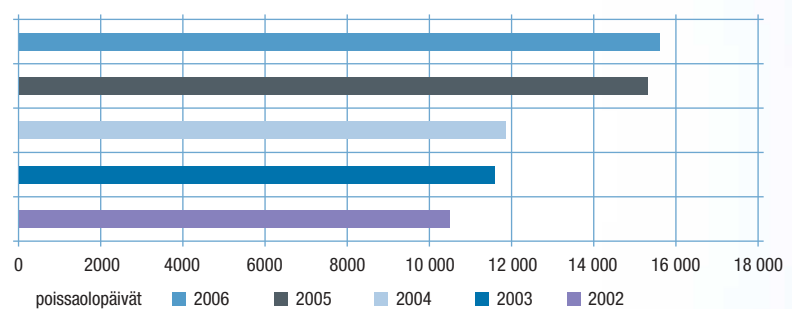
Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikalisällä ja vuorotteluvapaalla oli yhteensä 109 henkilöä vuoden 2006 aikana, kun vuonna 2005 heitä oli 90.

Muut poissaolot ovat etupäässä yksityisasioista johtuvia ja palkallisia vapaita ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista varten.

Poissolopäivien kehitys vuodesta 2002



Omailoituspoissaolot vuodesta 2002 vuoteen 2006



### 4.3. Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2006 yhteensä 108.766 päivää.

Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta on muuttunut seuraavasti:

vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
sairauspäivien %-osuus kokonaistyöajasta	4,3 %	4,3 %	4,2 %	4,4%	4,2 %

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailoitusten määrä on noussut tasaisesti menettelytavan käyttöönotosta lähtien. Vuosittainen kasvuprosentti on vaihdellut 2,4 %–13,8 %:n välillä. Vuodesta 2005 kasvu oli 1,3 %. Omailoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista on 13 prosenttia.

Työministeriön työolobarometrin mukaan sairauspoissaolot vähentyivät hieman vuonna 2006. Näin tapahtui myös Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Keskimääräinen poissaolo sairauten vuoksi koko sairaanhoitopiirissä oli 15,4 päivää/vuosi. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä sairauspäivien määrä on ollut hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Kunnissa vastaava luku oli 13,1 päivää/vuosi<sup>9</sup>. Sairanhoitopiirissä sairauspäivien kehitys vuodesta 2002 on ollut seuraava:

vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
sairauspäivät/laskennallinen virka	15,8	15,3	14,9	16,1	15,4

Jos sairauspäivät laskettaisiin henkilöä kohden, olisivat yllä olevat luvut pienempiä.

<sup>9</sup> Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2006

### Sairauslomien jakautuminen

Palkalliset sairauspäivät sekä työ/työmatkatapaturmapäivät olivat lisääntyneet vuodesta 2005, kun taas osapalkalliset ja palkattomat sairauspäivät, jotka tarkoittavat pitempikäisiä poissaoloja, olivat vähentyneet. Sairastavuusprosentti ja sairauspäivät palvelussuhdetta kohden laskivat vuoteen 2005 verrattuna.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2006 kuntien palkansaajista 42 % ei ole ollut päivääkään poissa työstä oman sairauden vuoksi.<sup>10</sup> Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 42,6 % sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2006 aikana. Vuonna 2005 heitä oli 41,5 % ja vuonna 2004 heitä oli 44,6 %.

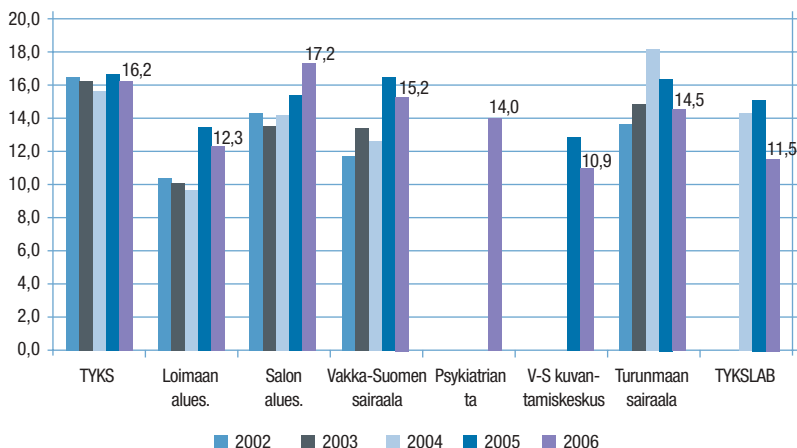
Sairauspäivien välittömän palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 59,12 €/päivä. Keskihinnassa oli nousua 2,87 €/päivä vuodesta 2005. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairausloman palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt olivat samat kuin vuonna 2005

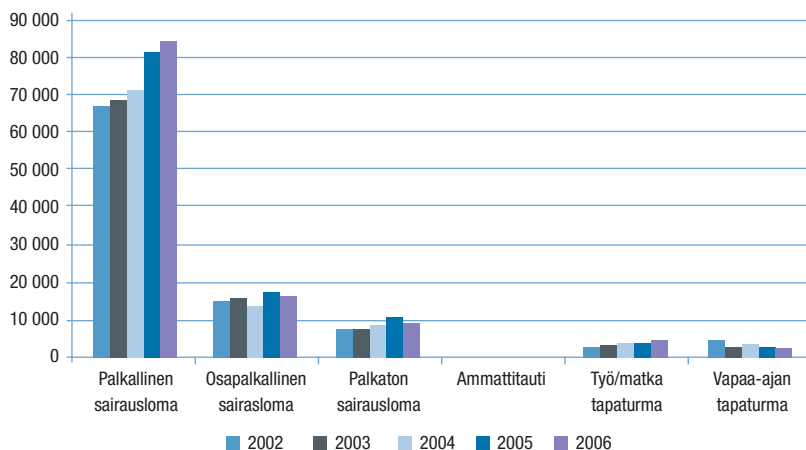
- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
- mielenterveyden häiriöt
- erilaiset hengitystieinfektiot

Sairaaloittain katsottuna poissaolojen syyjärjestys on toisenlainen Psykiatrian tulosalueella ja Vakka-Suomen sairaalassa.

Sairauspäivien kehitys/laskennallinen virka VSSHP:n sairaaloissa



Sairauspäivät vuosilta 2002–2006



### Yleisimmät sairauden syyt % kaikista sairauspäivistä

	TYKS	Loimaan as	Salon as	Vakka-Suomen as	Psykiatrian ta	VSKK	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	VSSHP yhteensä
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	26,3 %	34,3 %	33,9 %	23,2 %	23,4 %	31,2 %	49,0 %	32,3 %	27,7 %
Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	19,1 %	13,5 %	20,4 %	25,0 %	26,5 %	13,8 %	14,9 %	22,3 %	19,3 %
Hengityselinten sairaudet	12,8 %	10,3 %	8,4 %	10,8 %	13,7 %	14,7 %	9,0 %	18,9 %	11,9 %

<sup>10</sup> Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2006

## 5. Henkilöstöinvestoinnit

### 5.1. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukainen maksettujen palkkojen kokonaissumma sosiaalivakuusmaksuineen oli 274,7 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat 6,3 % vuodesta 2005 vuoteen 2006.

Palkkakuluista vuosina					
2002	2003	2004	2005	2006	
- vakinaisen henkilöstön osuus oli					
71,86 %	71,74 %	71,62 %	69,6 %	68,44 %	
- määräaikaisen henkilöstön					
27,84 %	27,99 %	28,10 %	30,1 %	31,32 %	
- amanuenssien ja harjoittelijoiden					
0,3 %	0,37 %	0,25 %	0,26 %	0,23 %	
- työllistettyjen					
		0,03 %	0,01 %	0,01 %	

### 5.2. Tehdyn työn hinta

Vakinaisen henkilöstön tehdyn työn hinnaksi muodostui 22,0 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 18,6 €/tehty työtunti. Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyn työn hinta oli 20,8 €.

Tehdyn työn hinta lasketaan kaavalla: maksetut palkat/tehty työtunnit. Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä tunneissa todelliset tehty tunnit, ei poissaoloajan tunteja. Tehdyn työn hinta kohoaa, jos on runsaasti palkallisia poissaoloja esim. sairauden vuoksi, koska laskennassa mukaan tulevat sairaana olevan vakinaisen ja sijaisen palkkakustannukset tehtyä työtuntia kohden.

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Työstä maksettava peruspalkka määritetään työn vaativuuden mukaan. Sairaanhoidopiirissä tehtiin vuoden 2006 aikana mittava palkkartoitus, jossa jokaisen viran/toimihaltijan tehtäväkohtainen palkka kartoitettiin työn vaativuuden ja sairaanhoidopiirin palkkaryhmien mukaisesti.

### 5.3. Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen

#### Vuoden Menestyjä 2005

Sairaanhoidopiirin hallitus hyväksyi elokuussa 2002 tarkistetut ohjeet Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirin kannustejärjestelmäksi. Yhtenä palkkiomuotona on vuoden menestyjälle myönnettävä kannustepalkinto. Vuoden menestyjä palkinto myönnetään työntekijälle, työryhmälle tai osastolle jälkikäteen edellisen vuoden toiminnan perusteella. Palkitsemisen perusteita voivat olla esimerkiksi:

- yksikön toimintatapojen kehittäminen tehokkaammaksi ja joustavammaksi
- työtehtävien erittäin menestyksellinen hoitaminen vaikeissa tai poikkeuksellisissa oloissa
- työyksikön oma-aloitteisuus työpaikan palvelukulttuuriin, ilmapiiriin, oppimistapojen tai osaamisen edistämiseksi.

Sairaanhoidopiirin henkilöstöjaosto myönsi keväällä 2006 Vuoden 2005 menestyjä -kannustepalkinnon TYKSin, Kuvantamiskeskuksen ja TYKSLABin 14 eri osastolle ja työryhmälle. Määräraha 25.000 euroa jaettiin tasan kaikkien työyksiköissä työskentelevien kesken. Työyhteisöissä työskenteli yhteensä noin 360 henkilöä. Tällöin palkinnon suuruus oli noin 70 euroa/henkilö. Vuoden menestyjä -palkinnon saaja tekee itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta, joka ei kuitenkaan voi olla palkkaa.

#### Tehdyn työn hinnan kehitys vuodesta 2002

Tehdyn työn hinta €/tehty työtunti	2002	2003	2004	2005	2006	+/- 2006-2005	%-nousu 2005-2006
Piirin koko henkilöstö	17,52 €	18,21 €	19,00 €	19,80 €	20,80 €	1,00 €	5,05 %

#### Vuoden menestyjät 2005 olivat

- Ihotautien klinikan hoito- ja toimisto-henkilöstö
- Neurologian klinikan osastot 710, 711 ja 712
- Keuhkosairauksien klinikan poliklinikka ja toimenpideosasto 121
- Kirurgian klinikan leikkausosasto 250
- Ortopedian ja traumatologian klinikan osasto 234: preoperatiivisen käynnin tekonivelleikkaukseen tuleville potilaille toteuttanut työryhmä
- Anestesiologian ja tehohoidon yksikön kipupoliklinikka 926
- Anestesiologian ja tehohoidon yksikön osasto 950: hemodialyysin ja plasmafereesin hallitsevat sairaanhoitajat
- Ensiapupoliklinikan traumapotilaan hoidon kehittämistyöryhmä
- Hengityshalvauksyksikön henkilökunta ja VENHO-ryhmä
- Korva-, nenä- ja kurkkutautien klinikan poliklinikan 525 hoitohenkilökunta ja erikoistuvat lääkärit
- VSKK: Uudenkaupungin toimipiste 146
- Kuljetus- ja ulkotyöt osasto 671
- Rakennushuolto osasto 880
- "Hyvän palvelun laatukriteerit TYKSLABissa" -työryhmä

Loimaan aluesairaalassa Vuoden menestyjä -kannustepalkinto, 2.500 euroa, jaettiin seuraavien osastojen kesken:

- kirurginen osasto II,
- naistentauti- ja synnytysosasto,
- fysioterapiaoasasto

Salon Seudun sairaalassa Vuoden menestyjä -kannustepalkinto, 4.000 euroa, jaettiin seuraavasti:

- ortopedisen potilaan hoitoketju, n. 40 henkilöä,
- taloushallinto, n. 15 henkilöä,
- viikkokuntoutusyksikkö, 6 henkilöä,
- Kaarinan päivä- ja kuntoutumisyksikkö, 7 henkilöä.

Vakka-Suomen sairaalassa Vuoden menestyjä -kannustepalkinto, 2.200 euroa, jaettiin seuraavasti:

- välinehuollon henkilökunta,
- lääketyöntekijä Oona Laato,
- kuulontutkija Marja-Leena Lehtonen,
- ylilääkäri Michael Sopyllo,
- sairaanhoitaja Anne Arola,
- sairaanhoitaja Ritva Mattila,
- psykiatrian kriisiosasto.

Turunmaan sairaalassa Vuoden menestyjä -kannustepalkinto, 1.700 euroa, jaettiin seuraavasti:

- poliklinikka,
- leikkausosasto,
- taloushallinto,
- fysioterapeutti Camilla Hämäläinen,
- osastonsihteeri Maria Wahlstedt.

### Tulospalkkaus

Yksi tapa motivoida henkilöstöä on kannustavan palkkauksen kehittäminen, joka sisältyy myös uudistuvaan strategiaan. Tulospalkkiot ovat yksi osa kannustavaa palkkausta. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä tulospalkkauksen tavoitteena on:

- Kannustaa toiminnan kehittämiseen strategian suuntaisesti.
- Parantaa tuloksellisuutta ja tehostaa toimintaa. Tehokkuus on tärkeää siksi, että julkisen terveydenhuollon voimavarat ovat aina niukat tarpeisiin nähden.
- Motivoida henkilöstöä. Tuloksellisuuden parantumisesta saatu hyöty halu-

taan jakaa työnantajan ja työntekijöiden kesken.

- Sitouttaa nykyinen henkilöstö organisaatioon ja houkuttaa uusia työntekijöitä.
- Lisätä yhteistyötä.

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa tulospalkkiota, joka perustuu palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden ylittämiseen. Vuonna 2006 tulospalkkausta kokeiltiin TYKSin sisätautien klinikan reumasairauksien yksikön osastolla 018 ja invasiivisen kardiologian osastolla 027. Tähänastiset kokemukset tulospalkkauksesta ovat olleet myönteisiä. Myös TYKSLAB otti käyttöön tulospalkkauksen vuonna 2006.

### 5.4. Työterveyspalvelut

Sairaanhoitopiirin osavastuualueilla henkilöstön työterveyspalvelujen järjestämistavat poikkeavat toisistaan. TYKSissä on oma työterveysasema, joka antaa yleislääkäritasoisia palvelua. V-S Kuvantamiskeskuksen työterveyshuolto hoidettiin TYKSin työterveysasemalla TYKSissä työskentelevän henkilöstön osalta ja osavastuualueilla osavastuualueen työterveyshuollossa. Turunmaan osavastuualue on solminut sopimuksen TYKSin kanssa työterveyspalvelujen ostamisesta. Muilla osavastuualueilla työterveyslääkärin palvelut ostetaan joko yksityisiltä tai julkisen sektorin palvelujen tuottajilta. Lisäksi osavastuualueiden sairaaloissa työskentelee päätoiminen työterveyshoitaja tai palvelut ostetaan ulkopuolisilta.

TYKSLABin työterveyshuolto ostettiin MEDIVIREltä.

Työterveyspalvelujen painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Sen ohella huolehditaan akuutista sairaanhoidosta resurssien mukaisesti. Työterveyspalvelujen kustannukset olivat noin 1,2

miljoonaa euroa, kun luvussa ei ole mukana TYKSLABin kustannuksia ja kun huomioidaan Kelan työterveyshuollolle makamat korvaukset kustannuksia vähentävänä. Työterveyspalvelujen kustannukset tekevät laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 190 euroa.

### 5.5. Virkistys- ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Sairaanhoitopiirissä painotus TYKY-toiminnasta eli työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on siirtynyt työhyvinvointia tukevaan toimintaan. Työhyvinvointi on TYKYÄ laajempi käsite ja siihen liittyvät paitsi fyysisen kunnan ylläpito ja kohentaminen, myös itse työ, työympäristö ja työtavat sekä johtaminen ja osaaminen. Näitä asioita tarkastellaan työhyvinvoinnissa niin työyhteisön kuin yksittäisen työntekijän kannalta. Tavoitteena on, että työyksiköt omaksuvat aktiivisen työhyvinvointia tukevan toimintamallin ja suunnittelevat oman työhyvinvointia tukevan ohjelman. Yksiköille on myönnetty määrärahaa työhyvinvoinnin tukemiseen. Suunnitelmassa hyödynnetään muitakin käytettävissä olevia mahdollisuuksia kuten koulutusmäärärahaa, työyhteisön omia kehittämispäiviä sekä virkistysrahaa yhdistettynä työhyvinvointia tukevaan määrärahaan.

TYHY-toimintaa toteutetaan osavastuualueilla omaksutulla tavalla. Erilaiset liikuntatapahtumat ja yhteiset vapaa-ajantapahtumat ovat tyypillisiä työhyvinvointia tukevia tapahtumia. Useimmilla osavastuualueilla vajaakuntoisia ohjataan yksilökuntoutukseen (TYK) tai ammatillisesti syventävään kuntoutukseen (Aslak). Muutaman vuoden on TYKY-toiminnan nimissä järjestetty painonhallintaryhmiä ja retriitti -tapahtumia.

Osavastuualueiden TYKY ryhmät osallistuivat piirin yhteiseen vuosittaiseen tapaamiseen jo kuudennen kerran.

Virkistys- ja työkykyä ylläpitävät toiminnot katsotaan joillakin osavastuualueil-

la samaan kokonaisuuteen kuuluviksi ja toteutetaan tämän mukaisesti.

Puhtaasti virkistystoimintana järjestettiin osavastuualueilla erilaisia yhteisiä tilaisuuksia kuten pikkujoulujuhlia ja joukkoliikunta-tapahtumia. Teatterinäytöksiin varattiin lippuja ja järjestettiin erilaisiin teemoihin perustuvia kesä- ja talvitapahtumia.

TYKS täytti vuonna 2006 kunnioitetut 250 vuotta, jota juhlittiin monin eri tavoin koko sairaanhoitopiiriin laajuudessa. Syys- joulukuun aikana TYKSin T-sairaalassa pidettiin seitsemän yleisöluentoa, joissa kävi yhteensä 760 kuuntelijaa. Kahdesti 120-paikkaisen auditorion paikat loppuivat kesken. Henkilöstöä huomiointiin juhluvuonna tarjoamalla ilmaisia lippuja tanssiaisiin, teatterinäytöksiin tai elokuviin. Kaikkiaan sairaanhoitopiiriin henkilökunnalle jaettiin noin 5.000 erilaista pääsylippua. Juhlavuosi huipentui sunnuntaina 17.12.2006. Päivä aloitettiin juhla- ja laulupalveluksella Turun tuomiokirkossa. Iltapäivällä jatkettiin juhlaa Turun konserttitalossa noin 800 henkilökunnan edustajan ja kutsuvieraan kesken.

## 5.6. Yhteistoiminta

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoitopiiriin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita, sairaanhoitopiiriin neljä koordinoivaa päälouottamusmiestä, kaksi työsuojeluvallutettujen edustajaa sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2006 yksitoista kertaa. Kokouksissaan sairaanhoitopiiriin yhteistyötoimikunta käsittelee mm. ehdotusta sairaanhoitopiiriin uudeksi strategiaksi, vuoden 2007 talousarviota, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilöstökertomusta vuodelta 2005, tuloksellisuuteen perustuvien kannustepalkkioiden myöntämistä vuodelta 2005 ja muita ajankohtaisia asioita.

Osavastuualueiden ja TYKSin tulosryhmien yhteistyötoimikunnat kokoontuivat 2–5 kertaa vuoden 2006 aikana.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan keskeisin toimintamuoto on yksiköittäin pidettävät työpaikkakokoukset. Sairaanhoitopiiriin eri yksiköt ovat ilmoittaneet pitäneensä vuoden 2006 aikana työpaikkakokouksia yli 1.600 kertaa. Hajonta on erittäin suuri, sillä osassa työpisteistä työpaikkakokouksia saatetaan järjestää lähes viikoittain, joissakin kuukausittain ja joissakin yksiköissä ehkä vain kerran vuodessa.

## 5.7. Koulutus

Koulutusmäärärahan käyttö vuodesta 2002 on ollut seuraavaa:

vuosi	2002	2003	2004	2005	2006
tuhatta €	1.110	1.122	1.380	1.417	1.582

Henkilöstön osallistumista täydennyskoulutukseen, joko työnantajan järjestämään sisäiseen koulutukseen tai ulkopuolisen koulutukseen, on seurattu vuodesta 2004. Merkittävää osaa yksiköiden järjestämistä 2–3 tunnin koulutuksista ei ole tilastoitu. Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle annetun selvityksen mukaan vuonna 2006 noin 73,6 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen. Vuonna 2005 vastaava luku oli 73,1 % ja vuonna 2004 se oli 77,8 %. Täydennyskoulutuspäiviä osallistuneilla oli keskimäärin 4,7 koulutuspäivää/vuosi.

Koulutusmäärärahan käyttö v. 2006	TYKS	Loimaan alues.	Salon alues.	Vakka-Suomen sairaala	Psykiaatrian tulosalue	V-S kuvantamiskeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Määräraha v. 2006	1 130 900	77 750	120 200	65 010	175 700	62 780	50 000	76 570	1 758 910
Koulutusmäärärahan toteuma € 2006	1 002 400	60 779	100 118	67 715	196 525	64 160	29 059	61 248	1 582 004
Määrärahan toteuman %-osuus toteutuneista palkoista v. 2006	0,75	0,60	0,60	1,0	1,02	0,67	0,60	0,60	0,74
Määrärahan toteutumis % 2006	88,6	78,2	83,3	104,2	111,9	102,2	58,1	80,0	89,9

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna koulutuspäivien määrä/täydennyskoulutukseen osallistujia vaihtelee seuraavasti:

Täydennyskoulutuspäiviä/koulutukseen osallistunut:

v. 2004	v. 2005	v. 2006
Lääkärit		
9,4	8,7	9,2
Akateeminen tutkimushenkilöstö		
6,7	6,2	7,5
Terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet		
2,6	4,0	4,2
Terveysalan perustutkinnon suorittaneet		
2,5	3,0	2,9
Muu henkilöstö		
2,1	2,6	2,7
Kaikki yhteensä		
3,7	4,4	4,7

Sairaaloiden keskitetyissä koulutus-tilaisuuksissa painopiste oli ajankohtaisaiheiden ja atk-koulutuksen lisäksi mm. ajankohtaisissa lääke- ja hoitotieteellisissä tilaisuuksissa sekä sairaalan turvallisuuteen liittyvissä koulutuksissa. Yhteistyössä Salon seudun aikuisopiston kanssa käynnistettiin syksyn aikana johtamisen erikoisammattitutkintoon johtava koulutus (JET), johon osallistuu osastonhoitajia, apulaisosastonhoitajia ja vastaavia hoitajia Salon aluesairaalaista ja Loimaan aluesairaalaista.

Vuonna 2006 TYKSissä järjestettiin 74 keskitetyn koulutuksen tilaisuutta, joista osa sekä keväällä että syksyllä. Tilaisuuksiin osallistui yhteensä 6 303 henkilöä, joista 3 089 oli tyksiläisiä. Loimaan aluesairaalaista tilaisuuksissa kävi 53, Salon aluesairaalaissa 112, Vakka-Suomen sairaalasta 41, Psykiatrian tulosalueelta 405, V-S Kuvantamiskeskuksesta 344, Turunmaan sairaalasta 40 ja TYKSLABista 234. Lisäksi sekä Varsinais-Suomen että Satakunnan sairaanhoitopiirien sairaaloista ja perusterveydenhuollosta koulutuksiin osallistujia oli 1 967.

Vuonna 2006 osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 12.034 kertaa 4.085 henkilöä ja he osallistuivat yhteensä 19.065 kokopäiväiseen ja 692 osapäiväiseen koulutustilaisuuteen. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 76 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

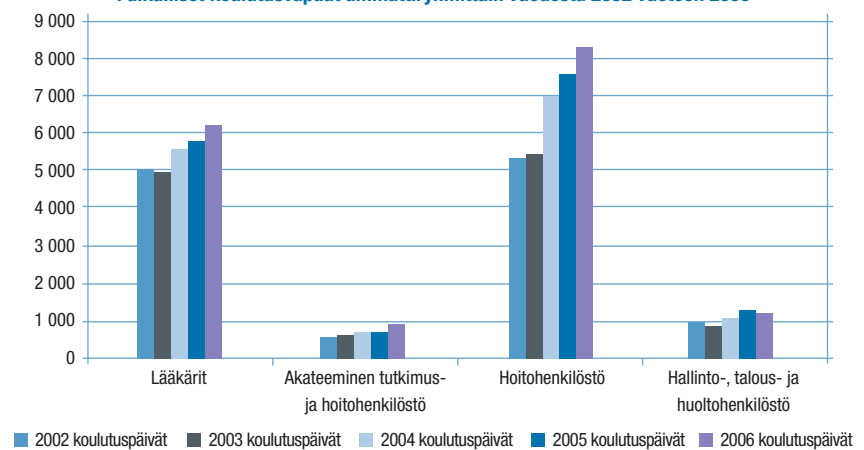
Varsinais-Suomen ja Satakunnan sairaanhoitopiirin yhteiseen johtamiskoulutukseen, joka päättyi keväällä 2006, osallistui yhteensä 30 henkilöä, joista Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä oli 20. Syksyllä 2006 alkoi uusi johtamiskoulutus 30 henkilölle, joista Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä oli 21.

Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 68 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 263 päivää.

Koulutusvirka-/työvapaiden palkkakustannukset olivat yhteensä 1.766 miljoonaa euroa. Koulutuspäivän hinnaksi muodostui 100,49 euroa/päivä, minkä lisäksi tulevat kurssimaksut, matkat ja mahdollisen sijaisen palkkakustannukset. Koulutuspäivän palkkakustannukset nousivat 2,70 euroa/päivä vuodesta 2005.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 129 henkilöä vuoden 2006 aikana kokoaikaisesti yhteensä 10.882 päivää ja osa-aikaisesti 1.606 päivää palkattomalla opinto- ym. opiskeluvapaalla.

Palkalliset koulutusvapaat ammattiryhmittäin vuodesta 2002 vuoteen 2006



## 5.8. Työnohjaus

Sisäisen työnohjauksen kysyntä lisääntyi sairaanhoitopiirissä ja siihen ei voitu vastata samassa määrin kuin aikaisempina vuosina, koska osa työnohjaajista siirtyi eläkkeelle. Vuonna 2006 työnohjausta antoi 46 (58 v. 2005) sisäistä työnohjaajaa 98 (110 v. 2005) työntekijälle ja ryhmä- tai työyhteisötyönohjausta 32 ryhmälle. Työnohjaustunteja kertyi yhteensä 2.171.

Useat työyhteisöt hankkivat sisäisen työnohjaustarjonnan puuttuessa ulkopuolisen työnohjaajan sairaanhoitopiiriin työntekijäkunnan ulkopuolelta.

Henkilökunnan työnohjaajien palkkioihin käytettiin vuoden 2006 aikana noin 160.500 euroa.

## 5.9. Mentorointi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on mentorointi hyväksytty yhdeksi henkilöstön kehittämis- ja tukemismuodoksi. Toimintakertomusvuonna toteutettiin viides mentorointiryhmä, johon osallistui 16 paria. Aktor-mentorparien määrä vuonna 2006 oli suurin mitä on tähän saakka ollut. Lähtökohtana on ollut, että vuosittain otetaan 12–15 aktoria. Hakijoita aktoriksi oli nyt 25, jotka kaikki haastateltiin ja heistä valittiin 16.

Mentorit olivat paitsi sairaanhoitopiiriin sisältä myös ulkopuolisia ja yksityisen sektorin palveluksessa olevia henkilöitä. Osallistuneet pitivät mentorointia onnistuneena ja omaa työtään ja kehittymistään tukevana. Myös mentorit ovat kokeneet mukanaolon erittäin positiiviseksi. Sairaanhoitopiiriin mentor-ohjelmaa on pidetty hyvänä toimintamallina ja esikuvana myös muissa kunta-alan työpaikoissa.

## 5.10. Kehityskeskustelut

Henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on, että kehityskeskustelut toteutetaan siten, että osallistuneita on kullakin osavastuualueella 80 % henkilöstöstä. Tavoitetta ei saavutettu vuonna 2006. Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin hyvin paljon, joissakin yksiköissä on kehityskes-

Työnohjaajien ammatti	lukum.	Työnohj. tunteja	Yksilötö-tunnit	Yksilötyönohjaussuhteiden lkm saajaovan mukaan ja yht.					Yhteensä
				TYKS	Vakka-Suomi	Loimaa	Salo	Turunmaa	
Lääkäri	5	104	73	5	3				8
Psykologi	7	178	161	6	3	1	5	1	16
Sostt	2	38	34	3		1			4
Sh tai vast.	30	907	628	39	15	4	6	4	68
Toim. terap.	1	38	6	1					1
Sairaalapappi	1	2	2	1					1
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>1267</b>	<b>904</b>	<b>55</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>98</b>

Työnohjaajien ammatti	Ryhmätö-tunnit	Ryhmätyönohjaussuhteiden lukum. saajaovan mukaan					Yhteensä
		TYKS	Vakka-Suomi	Loimaa	Salo	Turunmaa	
Lääkäri	31	3					3
Psykologi	17				2		2
Sostt	4	1					1
Sh tai vast.	279	21	1		2		24
Mth	0						0
Toim. terap.	32	2					2
Sairaalapappi	0						0
<b>Yhteensä</b>	<b>363</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>32</b>

## Käytyjen kehityskeskustelujen osuus henkilöstöstä

Osavastuualue	% 2000–2002	% 2004	2005	2006
TYKS	29 %	56 %	48,2 %	46,7 %
Loimaan aluesairaala	32 %	56 %	43,6 %	33,1 %
Salon osavastuualue - Salon aluesairaala - Halikon sairaala	27 % 29 %	56 % 69 %	62,8 %	20,5 %
Vakka-Suomen osavastuualue	72 %	72 %	56,6 %	61,3 %
Psykiatrian tulosalue				56,9 %
V-S Kuvantamiskeskus			62,7 %	76,6 %
Turunmaan sairaala	30 %	50 %	38,1 %	54,3 %
TYKSLAB			73,0 %	81,3 %

kustelut käyty koko henkilöstön kanssa ja toisissa ei ollenkaan.

Myös käytyjen kehityskeskustelujen tilastointi on puutteellista.

Koko sairaanhoitopiiritasolla kehityskeskusteluja käytiin 48,4 % henkilöstöstä.

## 6. Tasa-arvon tila

Yhtenä osana henkilöstöstrategiaa on tasa-arvon edistäminen. Työnantajalla on lain mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tasa-arvosuunnitelma valmistui vuonna 2004. Sairaanhoitopiirin tasa-arvosuunnitelmasa on huomioitu sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain työnantajaan kohdistamat velvoitteet henkilöstön tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa kohtelussa. Työntäjän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa, tasapuolista kohtelua työpaikalla. Suunnitelma on eräs keino kiinnittää huomiota tähän asiaan.

### 6.1. Huomioita tasa-arvon tilasta

#### Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 85,1 % naisia (6.275) ja 14,9 % miehiä (1.095). Miesten lukumäärä nousi 21 henkilöllä vuodesta 2005, mutta siitä huolimatta miesten prosentiosuus pieneni.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhde vaihtelee yksiköittäin suuresti.

- Lääkäreistä edelleen yli puolet on miehiä.
- Akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä naisten ja miesten osuus vaihtelee riippuen tehtävänimikkeestä.

- Koko hoitohenkilöstöstä 6,4 prosenttia on miehiä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia.
- Myös talous-, hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa on naisia, 80,6 %, johtuen siitä että huoltohenkilöstön suurimmat ryhmät, laitoshuoltajat ja ravintotyöntekijät, ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja. Toisaalta tekninen henkilöstö on pääsääntöisesti miehiä.

#### Ikäjakautuma

Keski-ikä nousi hieman vuonna 2005, mutta laski taas vuonna 2006 vuosien 2003 ja 2004 tapaan. Erot miesten ja naisten keski-ikässä olivat pienentyneet.

#### Työolosuhteet

##### Perhevapaat

Vuoden 2006 aikana 1.507 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 15, 5 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi 89.866, joka on 14,3 % kaikista poissaolopäivistä. Isyysvapaata käytti yhteensä 59 isää, mikä on 14 vähemmän kuin vuonna 2005. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 950 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli yhteensä 245 (247 v. 2005) henkilöä 26.776 (27.936 v. 2005) kalenteripäivää, joista 1,7 % (2,5 %:a v. 2005) käyttivät isät. Hoitovapaalla oli 218 äitiä ja isää 35.248 päivää. Isät käyttivät hoitovapaata 309 kalenteripäivää, joka on 0,9 % kaikista hoitovapaapäivistä.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.008 vanhempaa 3.883 (3.762 v. 2005) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 7,2 %.

Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 10.550 päivänä 218 henkilöä, 4 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2005. Isien osuus lyhennetyistä työpäivistä oli 1,7 %.

#### Osa-aikatyö

Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikaisella oli 15 henkilöä yhteensä 2170 päivää. Osa-aikaisien ehtona on, että työnantaja palkkaa työvoimatoimiston osoittaman työttömän korvaamaan vähentynyttä työpanosta.

Osa-aika-eläkkeelle ja osittaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2006 aikana yhteensä 56 henkilöä. Osa-aikatyö osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka.

#### Palkkaus

Oheisessa taulukossa on vakinaisen henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2006. Palkkavertailussa on verrattu sekä tehtäväkohtaisen että varsinaisen palkan eroja miesten ja naisten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan ja palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät kuten erilaiset vuosisidonnaiset ja määrävuosilisät sekä henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään 5 miestä ja naista. Taulukko kuvaa myös sen, kuinka vähän sairaanhoitopiirissä on sellaisia tehtävänimikkeitä, joissa on yhtä paljon sekä miehiä että naisia. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet.

Suurimmillaan ero tehtäväkohtaisissa palkkoissa on 2,6 % ja varsinaisissa palkkoissa 4,1 %. Suurimmat erot ovat laboratoriohoitajien ja apulaisylilääkäreiden koh-

dalla. Vuonna 2005 apulaisylilääkäreiden kohdalla ero tehtäväkohtaisissa palkkoissa naisten ja miesten välillä oli yli 16 %, nyt se on 2,2 % ja varsinaisissa palkkoissa ero on pienentynyt 5,5 %:sta 3,1 %:iin.

Varsinaisen palkan lisäksi työntekijän kokonaisansioon tulevat vielä mahdolliset työaikakorvaukset kuten iltai-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyökorvaukset, varallaolo- ja päivystyskorvaukset sekä lisäksi ylityökorvaukset. Nämä työaikakorva-

ukset eivät ole mukana palkkavertailutaulukon palkkoissa.

### Työolosuhteet ja työsuojelu

Vuoden 2006 aikana panostettiin vuoden 2005 tapaan työturvallisuuteen.

Sairaanhoitopiirissä jaettiin vuoden aikana Hyvän kohtelun oppaita 1.500 kappaletta ja Henkisen kuormittumisen oppaita 2.000 kappaletta.

VSSH 2006 KVTES	Hinnoittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväkoht. palkka keskim. €/kk		Palkkaero %	Varsinainen palkka keskim. €/kk		
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	Palkkaero %
Osastonhoitaja	3H01020	165	9	2 239,16	2 224,34	-0,7 %	2 552,00	2 501,29	-2,0 %
Laboratoriohoitaja	3H01030	263	5	1 861,66	1 866,45	0,3 %	2 094,33	2 008,29	-4,1 %
Röntgenhoitaja	3H01030	140	14	1 887,29	1 895,63	0,4 %	2 100,36	2 060,35	-1,9 %
Sairaanhoitaja	3H01030	1441	74	1 880,43	1 892,74	0,7 %	2 068,05	2 084,45	0,8 %
Lääkintävahtimestari	3H01040	14	33	1 662,25	1 681,83	1,2 %	1 833,02	1 855,36	1,2 %
Mielenterveyshoitaja	3H01040	63	48	1 670,73	1 666,58	-0,2 %	1 871,26	1 884,41	0,7 %
ATK-suunnittelija	01ATK021	6	14	2 519,43	2 525,29	0,2 %	2 788,65	2 693,00	-3,4 %
Vahtimestari	01VAH020	16	17	1 465,21	1 473,14	0,5 %	1 652,10	1 616,42	-2,2 %
Huoltomies	08PER010	8	32	1 478,81	1 485,70	0,5 %	1 630,58	1 593,99	-2,2 %
<b>LÄÄKÄRIT</b>	<b>Hinnoittelutunnus</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Palkkaero %</b>	<b>Naiset</b>	<b>Miehet</b>	<b>Palkkaero %</b>
Osastonylilääkäri	3SL1100	10	29	4 979,83	5 074,80	1,9 %	5 608,94	5 698,63	1,6 %
Ylilääkäri	3SL1200	18	24	4 772,93	4 828,46	1,2 %	5 582,34	5 572,32	-0,2 %
Apulaisylilääkäri	3SL1200	15	25	4 562,27	4 662,16	2,2 %	5 144,13	5 305,18	3,1 %
Erikois/osastonlääkäri	3SL3000	106	127	4 034,44	4 023,40	-0,3 %	4 657,60	4 661,33	0,1 %
Erikoistuva lääkäri	3SL3001	7	6	3 433,29	3 386,65	-1,4 %	3 842,01	3 790,98	-1,3 %
Erikoistuva lääkäri	3SL4104	23	17	2 968,51	2 974,29	0,2 %	3 191,44	3 171,29	-0,6 %
Erikoistuva lääkäri	3SL4102	24	15	2 872,80	2 881,76	0,3 %	3 011,86	3 069,21	1,9 %
Erikoistuva lääkäri	3SL4100	6	7	2 775,89	2 847,97	2,6 %	2 891,09	2 933,91	1,5 %

# Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet

## Palvelussuhde:

Piirin valtuuston/hallituksen päätöksellä perustettu pysyväluonteinen virka tai työ-sopimussuhde

Henkilöstö laskennallisena virkana (1 kpl) = Henkilöiden palvelujaksot kalenteripäivinä/365

Työpanos laskennallisena virkana = (Palvelujaksot kalenteripäivinä - poissaolot kalenteripäivinä)/365

Määräaikainen = Joko avoimen viran hoitaja, sijaisuuden hoitaja tai muuten tilapäinen määräajaksi palkattu henkilö

## Tehdyt työtunnit:

Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan niitä toteutuneita työtunteja, jotka henkilö on ollut työssä hänen kohdallaan noudatettavan virka- tai työehtosopimuksen mukaisen työajan puitteissa (=säännöllinen työaika). Tehtyihin työtunteihin lasketaan säännöllisenä työaikana tehtyjen työtuntien lisäksi lisä- ja ylityöaikana sekä päivystysaikana tehdyt työtunnit. Mukaan ei lasketa poissaoloja, esim. vuosilomia, koulutuspäiviä ja sairauslomapäiviä jne.

## Henkilöstökulut:

### Henkilöstökulut muodostuvat

- Varsinaisista palkoista, jotka käsittävät peruspalkan, kokemuslisät ja määrävuosilisän, muut henkilökohtaiset lisät, erilaiset palkkiot kuten oto-palkkiot, kielliset, erikoismaksuluokan palkkiot, ym. palkkiot.
- Työaikakorvauksista, joita ovat ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, aatto- tai pyhätyötunneilta maksetut korvaukset, päivystysajan sekä varallaoloajan korvaukset.
- Vuosiloman ajalta maksetut palkat, lomarahat ja lomakorvaukset sekä lomalisät.
- Poissaolojen ajalta maksetut palkat.
- Lisä- ja ylityöstä maksetut palkat.

Tehdyn työtunnin hinta = Maksetut palkat/tehdyt työtunnit.

Huom.: Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat. Tehdyissä tunneissa todelliset tehdyt tunnit, ei poissaoloajan tunteja.

Henkilöstön yhden päivän tilannetta kuvaavat tunnusluvut kuten henkilöstön määrä ja keski-ikä on laskettu 31.12. tilanteen mukaan ellei tekstissä toisin mainita.

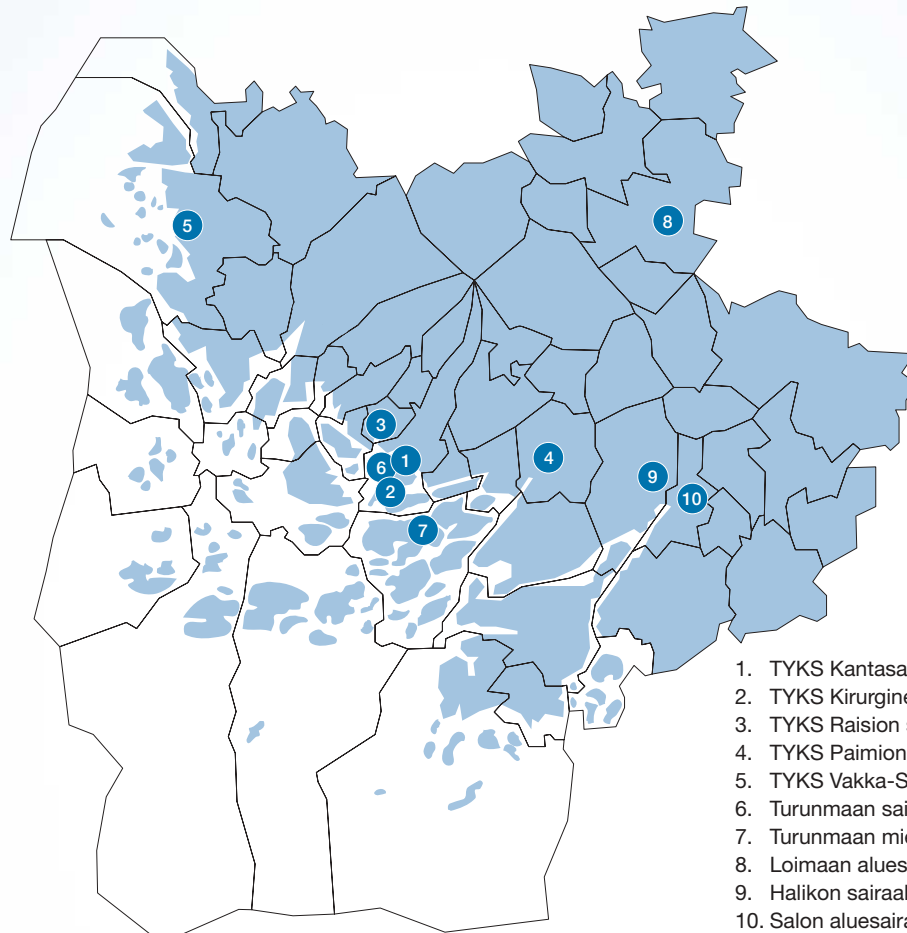
## Koulutusastejaottelu:

Koulutusastejaottelu noudattaa koulujärjestelmän rakennetta, jossa koulutus etenee alemmilta koulutuksen asteilta ylemmille.

- Perusasteen koulutukseen sisältyvät kansa-, keski- ja peruskoulu.
- Keskiasteen koulutuksiksi luetaan mm. ylioppilastutkinnot, 1-3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot (esim. lähihoitaja, sähköasentaja).
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon, agrologin, hortonomin, artenomien ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alemmaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri, metsätalousinsinööri ja merikapteeni.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä myös lääkäreiden erikoistumistutkinnot. Koulutuksen suorittaminen edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä.
- Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat tieteellisiä lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.



## Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin toimipisteet



## Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

Alastaro  
Askainen  
Aura  
Dragsfjärd  
Halikko  
Houtskari  
Iniö  
Kaarina  
Kemiö  
Kiikala  
Kisko  
Korppoo  
Koski TI  
Kustavi

Kuusjoki  
Laitila  
Lemu  
Lieto  
Loimaa  
Marttila  
Masku  
Mellilä  
Merimasku  
Muurla  
Mynämäki  
Naantali  
Nauvo  
Nousiainen

Oripää  
Paimio  
Parainen  
Perniö  
Pertteli  
Piikkiö  
Punkalaidun  
Pyhäranta  
Pöytyä  
Raisio  
Rusko  
Rymättylä  
Salo  
Sauvo

Somero  
Suomusjärvi  
Särkisalo  
Taivassalo  
Tarvasjoki  
Turku  
Turun yliopisto  
Uusikaupunki  
Vahto  
Vampula  
Vehmaa  
Velkua  
Västanfjärd  
Yläne