

Henkilöstökertomus 2007



Sisällys

SAATTEEKSI	4
OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	5
LÄÄKÄREIDEN KOULUTUS JA REKRYTOINTI TULEVAISUUDEN HAASTEENA	7
HOSPITAALISTA TEHOA SISÄISEEN VIESTINTÄÄN	8
1. Sairaanhoitopiirin strategia henkilöstönäkökulmasta ja sen toteutuminen	9
1.1. Sairaanhoitopiirin strategia.....	9
1.2. Strategian toteutuminen	9
2. Henkilöstövoimavarat	11
2.1. Virat ja toimet	11
2.2. Henkilöstön määrä	12
2.3. Henkilöstörakenne.....	13
2.4. Ikärakenne	14
2.5. Ikäjakautuma	14
2.6. Koulutusrakenne	17
2.7. Henkilöstön palveluksessaoloaika.....	18
2.8. Vaihtuvuus.....	18
2.9. Eläkkeelle siirtyminen	20
3. Henkilöstön työpanos	22
3.1. Työpanos	22
3.2. Poissaolot	24
3.3. Sairastavuus.....	25
4. Henkilöstöinvestoinnit	28
4.1. Palkkakustannukset	28
4.2. Tehdyn työn hinta	28
4.3. Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen	28
4.4. Työterveyspalvelut	29
4.5. Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta	29
4.6. Yhteistoiminta.....	30
4.7. Koulutus.....	30
4.8. Työnohjaus	32
4.9. Mentorointi	33
4.10. Kehityskeskustelut.....	33
5. Tasa-arvon tila	34
5.1. Henkilöstörakenne.....	34
5.2. Ikäjakautuma	34
5.3. Työolosuhteet	35
5.4. Palkkaus	35
5.5. Työsuojaelu	36
TUNNUSLUKUJEN LASKENTAKAAVAT JA KÄSITTEET	37

Liite 1. Henkilöstökulut vuonna 2007

Kansikuvassa henkilöstölehti Hospitaalain toimituskunta, vasemmalta Anneli Lautaro, Marja-Leena Veijola, Markku Näveri, Esa Halsinaho, Tom Riski, Mervi Haarala, Mirja Hovirinta ja Virpi Pakkanen. (Kuva: Miika Jääskeläinen)

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöpolitiikan lähtökohdat on määritelty sairaanhoitopiirin strategiassa vuosille 2007–2015. Sairaanhoitopiirin strategian mukaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriä kehitetään korkeatasoisten, potilaslähtöisten erikoissairaanhoitopalvelujen tuottajana. Tässä tavoitteessa onnistumisen kannalta tärkeintä on, että sairaanhoitopiirin palveluksessa on vaativien tehtävien kannalta oikein mitoitettu määrä osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä ja että sairaanhoitopiiriä arvostetaan hyvänä työnantajana, joka pystyy rekrytoimaan lääkäreitä, hoitohenkilöstöä ja muuta henkilöstöä ja joka panostaa työntekijöidensä osaamiseen, työolosuhteisiin ja joka hyvällä johtamisellaan ylläpitää hyvää työmotivaatiota. Tämä strategian tavoitetilan kehittämistyö henkilöstöpoliittiseksi toimenpideohjelmaksi aloitetaan vuoden 2008 aikana ja se tulee hallituksen käsittelyyn vielä vuonna 2008.

Sairaanhoitopiirimme vahvuutena on osaava ja korkeasti koulutettu henkilöstö. Nyt ja tulevaisuudessa alan muutosvauhti on sen verran nopea, että osaamisen kehittämisvaatimukset kasvavat edelleen. Tästä syystä osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen muodostuu jatkossa yhä haastavammaksi.

Sairaaloidemme vetovoimaisuuden kehittämiseen pitää jatkossa panostaa aikaisempaa enemmän. Pitkän tähtäimen toiminnan ja henkilöstön suunnittelulla on varauduttava työn kehittämiseen ja järkevään rekrytointiin. Meidän kaikkien on huolehdittava siitä, että työyhteisömme kiinnostaa alan ammattilaisia. Kiinnostava ja mielekäs työ sekä mahdollisuus jatkuvaan työn kehittämiseen ja työssä kehittymiseen varmistaa onnistumisemme.

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa henkilöstövoimavarojen määrän ja rakenteen kehityksestä viimeisten vuosien aikana, kuvata henkilöstön tilaa ja osaamista sekä hahmottaa tulevien vuosien painopistealueita. Haasteellisessa ja monipuolisessa työympäristössä työskenteleminen ja asetetuissa tavoitteissa onnistuminen edellyttävät tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä. Henkilöstökertomus toimii samalla sisäisen kehittämisen ja johtamisen välineenä sekä liittyy olennaisesti strategiassa asetettujen tavoitteiden ja painopistealueiden seurantaan. Henkilöstökertomus on laadittu KT:n suosituksen mukaisesti ja tiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä ja kirjanpidosta.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on tuotettu henkilöstökertomus vuosittain kevästä 1998. Vuoden 2007 kertomus jatkaa tätä sarjaa.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin strategian 2007–2015 mukaan sairaanhoitopiirin palvelutuotannon perusta on hyvä johtaminen ja yhtenäinen toimintakulttuuri, jotka mahdollistavat potilaslähtöisten palveluiden tehokkaan tuottamisen osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön ja kehittyvän infrastruktuurin sekä hoidon oikean tuotantomallin, yliopistoyhteistyön ja selkeän organisaation avulla. Potilas on sairaanhoitopiirin tärkein asiakas ja toimintamme perusarvot ovat demokratia, potilaslähtöisyys, oikeudenmukaisuus, tehokkuus, henkilöstön hyvinvointi ja jatkuva uudistuminen. Tavoitteena on, että takaamme potilaille korkealaatuisen ja näyttöön perustuvan hoidon, olemme tehokkuus- ja tuottavuusvertailuissa kilpailukykyisiä, sairaanhoitopiiri on hyvä ja haluttu työnantaja, luottamus ja yhteistyö on hyvää kuntiin ja tieteellinen tutkimustoimintamme on korkeatasoista. Tehtävämme on lisätä väestön terveyttä, elinvuosia ja sosiaalista hyvinvointia tarjoamalla erikoissairaanhoidon ja yliopistollisen sairaalan erityistason palveluja.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri, kuten koko kunta-ala, on haasteen edessä. Seuraavan 10 vuoden aikana sairaanhoitopiirin vakinaisesta henkilöstöstä neljäsosa saavuttaa vanhuuseläkeiän. Heidän hallussaan olevan kokemuksen synnyttämän tiedon ja taidon välittäminen nuoremmille on yhteinen haaste. Tällä hetkellä sairaanhoitopiirin vakinaisen hoitohenkilökunnan keski-ikä on 44,5 vuotta. Sairaanhoitopiirissä tulee edelleen kehittää keinoja, joilla työelämästä poistuva osaaminen ja ns. hiljainen tieto saadaan siirrettyä yhteiseen käyttöön työelämään tuleville uusille työntekijöille. Terveysalan opiskelijat ovat tulevaisuuden työntekijöitämme ja -tovereitamme. Sairaanhoitopiirissä onkin opiskelijaohjauksen laatua pyritty parantamaan kehittämällä ohjauskäytäntöjä.

Erikoissairaanhoidon palvelutarjontaan liittyvä erityisosaaminen ja sen ylläpito varmistetaan opetuksen ja koulutuksen avulla. Osaaminen varmistetaan kehittämällä uusia keinoja sekä uusien työntekijöiden perehdytykseen että ammatillisen osaamiseen jatkuvaan kehittämiseen. Hyvän hoidon tuottamisessa toimintayksiköiden osastonhoitajat toimivat keskeisessä asemassa yksiköiden hoitotyön johtajina ja hoitohenkilöstön lähiesimiehinä yhteen sovittaen yksiköiden moniammatillisten tiimien toiminnan yksikön tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtamiseen kohdistuvien vaatimusten täyttäminen edellyttää oikein kohdentunutta täydennyskoulutusta ja johtamistoiminnan tukimuotojen aktiivista käyttöä. Vuonna 2007 sairaanhoitopiirin hoitohenkilöstön osaamisen kehittämistoimenpiteinä käynnistettiin sairaanhoitajien osaamiskartoitusten määrittely sekä jatkettiin lääkehoidossa tarvittavan tiedon ja taidon koulutus- ja seurantamallin kehitystä. Johtamisosaamisen tukemiseksi sairaanhoitopiirin osastonhoitaja ja ylihoitaja osallistui erilaisiin pitkäkestoisin johtamisen täydennyskoulutuksiin.

Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen muodostuu väestön ikärakenteen muutoksen takia yhä haastavammaksi. Ensi vuosikymmenen alusta aina vuoteen 2030 saakka työelämästä poistuvien määrä on vuositasolla 11.000–12.000 henkeä suurempi kuin työkään tulevien nuorisokäluokkien koko. Alan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön turvaamiseksi tulee ammattikorkeakoulun aloituspaikkojen määrään olla riittävä alueelliseen henkilöstötarpeen ennakkointiin perustuen sekä koulutuksen sisällön vastata työelämän tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Vuonna 2007 sairaanhoitopiirin ja alueen koulutusorganisaatioiden yhteistyö jatkui tiiviinä sekä ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakoulutuksessa.

Vuonna 2007 sairaanhoitopiirin henkilöstön riittävyyden turvaamiseen tähtäävä keskeinen toimenpide oli vakinaisen varahenkilöstön määrän tuntuva lisääminen. Sairaanhoitopiirin hallituksen päätöksellä vakituisten sijaisten määrää lisättiin siten, että vuosina 2007–2008 perustetaan yhteensä 251 uutta eri ammattiryhmiin kuuluvaa varahenkilön vakanssia. Sairaanhoitopiirin varahenkilöstön kokonaismäärä kasvaa varahenkilöstön lisäyksen (251) jälkeen 476,5 vakanssiin. Tällä varahenkilöstöllä pystytään kattamaan noin 26 % sairaanhoitopiirin kaikista poissaoloista ja varahenkilöstöllä korvataan noin 22 % vuosilomista ja noin 76 % lyhytaikaisista poissaoloista. Vakinaisen henkilöstön poissaolojen kattaminen pysyvissä työsuhteissa olevilla varahenkilöillä turvaa yksikön toiminnan edellyttämän henkilöstömiehityksen sekä vähentää henkilöstön kuormittumista ja yksikön toiminnalta edellytettävään erityisosaamiseen liittyvää haavoittuvuutta. Vakinaisen työsuhte mahdollistaa myös sitoutumisen työhön ja lisää osaltaan työyhteisöjen toimintaedellytyksiä.

Vuoden 2007 erityisenä vaiheena oli varautuminen Tehyn työtaisteluun, jonka perusteella 649 sairaanhoitopiirin hoitohenkilöstöstä olisi irtisanoutunut. Sairaanhoitopiirin varautumissuunnitelman periaatteena oli, että välitön hoito priorisoidaan ja kiireellisen hoidon toteutus suunnitellaan mahdollisimman kattavasti. Kiireettömän hoidon resurssit suunniteltiin kohdennettavaksi pääosin uudelleen. Henkilöstön riittävyyden ja osaamisen turvaamiseksi laadittiin suunnitelma yhteensä 345 hoitajan uudelleen sijoittamisesta välitöntä ja kiireellistä hoitoa vaativiin yksiköihin. Varautumisen aikana laadittiin työkierron suunnitelma, jonka periaatteita on mahdollista hyödyntää sairaanhoitopiirin henkilöstösuunnittelussa tulevana vuosina.

Henkilöstön rekrytointi eläkepoistuman kautta vapautuviin vakansseihin muodostaa keskeisen osan esimiesten ja henkilöstöhallinnon työstä nyt ja lähivuosina. Samanaikaisesti tulee huolehtia henkilöstön kehittämisestä ja työhyvinvoinnista sekä työyhteisöjen toimivuudesta, jolla osaltaan varmistetaan osaavan henkilöstön pysyvyys.

Lääkäreiden koulutus ja rekrytointi tulevaisuuden haasteena

Turkka Tunturi, johtajaylilääkäri

Uusia lääkärin virkoja perustettiin toimintavuoden aikana vain muutamia koko sairaanhoitopiirissä. Lääkäriyöpanoksen riittävyys TYKSissä on ollut edelleen heikkoa käsikirurgiassa, fysiatriassa, verisuonikirurgiassa ja urologiassa sekä neurologiassa. Kaikkein alhaisimmaksi jäivät työpanosprosentit psykiatrian erikoisaloilla (65–77 %) ja radiologiassa (77 %). Aluesairaaloissa on ollut erikoislääkäripulaa kirurgiassa, sisätaudeissa ja neurologiassa. TYKSin osalta lääkäriyövoiman saatavuus on selvästi parantunut ortopediassa, neurokirurgiassa ja plastiikkakirurgiassa. Kaiken kaikkiaan lääkäriyövoiman saatavuus Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on parempi kuin maassamme keskimäärin ja tämä johtuu tietysti Turun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan uudesta koulutusvolymista. Lääkäreiden peruskoulutuksen suurta määrää tulisi jatkossa hyödyntää lisäämällä erikoistuvan lääkärin virkoja erityisesti niille erikoisaloille, joilla uhkaa tulevaisuudessa lääkäripula.

Toimintavuoden kevään aikana toteutettiin selvityshanke ”Erikoisalakohmainen lääkäritilanne ja koulutuksen tarve vuoteen 2020 TYKSin erityisvastuualueella” (erikoislääkäri Antti Puhakka). Selvityksessä tuotettiin sairaanhoitopiirien käyttöön tietoa erikoisalojen erikoislääkärimääristä ja erikoislääkäreiden ikä- ja sukupuolijakautumasta sairaanhoitopiirien alueella. Lisäksi kartoitettiin sairaanhoitopiirien lääkäreiden työtilaisuudet ja niiden täyttöaste. Erikoislääkäripoistuman ja erikoislääkärituotoksen välistä suhdetta tarkastelemalla arvioitiin koulutusvirkojen riittävyttä pitkällä tähtäimellä. Selvitys kattoi 41 lääketieteen ja 3 hammaslääketieteen erikoisalaa. Erikoislääkäreiden liikkakoulutuksen vaara pitkällä aikavälillä todettiin anestesiologian ja tehohoidon, ortopedian ja traumatologian sekä sisätautien erikoisaloilla. Koulutusvajasta todettiin useilla erikoisaloilla ja niistä keskeisimpinä patologia, radiologia ja psykiatria. Selvityksen tulokset otettiin huomioon vuoden 2008 erikoistuvien lääkäreiden vakanssisuunnittelussa. Selvitys kokonaisuudessaan löytyy VSSHP:n intrasita: Tiedotus – Julkaisut.

Lääkäriyövoiman rekrytointi on aikaisempaa haasteellisempaa, koska lääkäreille tarjoutuu lisää työtilaisuuksia sekä yksityissektorin että tutkimuksen piirissä. Sairaaloidemme vetovoimaisuuden kehittämiseen pitää jatkossa panostaa aikaisempaa enemmän. Työskentelyolosuhteiden kehittäminen, tieteellisen tutkimusten edellytysten parantaminen ja kannustavan palkkapolitiikan kehittäminen ovat tässä suhteessa keskeisiä. Osaavan ja motivoituneen lääkärikunnan rekrytointi ja pysyvyys sairaaloidemme palveluksessa on keskeinen asia kun pyrimme tarjoamaan väestölle laadukkaita erikoissairaanhoidon palveluita.

Sisäisen viestinnän suurin uudistus vuonna 2007 oli uuden henkilöstölehdessä, Hospitaalin, lanseeraus. Ensimmäinen numero ilmestyi 16-sivuisena 26. helmikuuta. Vuoden aikana julkaistiin kymmenen lehteä, joissa oli yhteensä 108 sivua; kolmessa numerossa oli 16 ja muissa 12 sivua. Hospitaali jaettiin kaikille sen ilmestymishetkellä työsuhteessa oleville sairaanhoitopiirin työntekijöille ja lehden tilanneille piirin eläkeläisille, sairaaloiden ja muiden toimipaikkojen taukotiloihin sekä henkilöstöasioiden kannalta tärkeiden sidosryhmien edustajille. Jakelumäärä vaihteli henkilöstötilanteen mukaan. Keskimäärin painos oli noin 9.700 kappaletta, enimmillään lehteä jaettiin 9.927 kappaletta kesäkuussa. Työntekijöiden lehdet jaettiin kotiosoitteisiin.

Hospitaaliin kirjoitti juttuja vakituisten ja avustavien toimittajien sekä toimituskunnan jäsenten lisäksi moni muukin henkilö, niin että kaiken kaikkiaan 33 henkilöä laati siihen ainakin yhden jutun vuoden 2007 aikana. Erityisiä teemoja oli seitsemässä lehdessä, aiheina TYKSin 250-vuotisjuhla, eläkeasiat, yhteistoiminta, kuntoilu, koulutus, kokoukset ja sairaaloiden joulukuukausi. Jokaisessa numerossa oli ruotsinkielinen juttu jostakin sairaanhoitopiirin yksiköstä, lisukkeenaan pieni ruotsin sanasto.

Lisäksi oli paljon kirjoituksia mm. seuraavista aiheista: työyhteisöjen esittelyt, työntekijöiden harrastukset, palkat ja sopimusasiat, strategia, koulutus, työturvallisuus, yhteistoiminta, ravintohuolto ja ruoka sekä työterveyshuolto. Jokaisessa numerossa julkaistiin uusien viran- ja toimenhaltijoiden nimet työyksiköittäin.

Sairaanhoitopiirin intranet oli myös tärkeä henkilöstön tiedonvälityskanava. Vuonna 2003 käyttöön otettu intranet sisälsi vuoden lopulla jo noin 12.500 sivua ja 3.800 liitetiedostoa. Intranetiä käytti kutakuinkin koko henkilökunta, enimmillään 6.411 eri henkilöä kuukaudessa (tammikuu). Erillisiä käyntejä sivuille tehtiin eniten lokakuussa, jolloin niitä kirjattiin 136.289 kertaa. Sairaanhoitopiiri sai keväällä 2007 vakituisen ja päätoimisen verkkotoimittajan, mikä helpotti sekä intranetin että muiden www-sivujen ylläpitotyötä. Lisäksi sivujen tuotantoon osallistui oman toimensa ohella jopa parisataa sairaanhoitopiirin työntekijää.

Sisäisen tiedotuksen välineinä käytettiin myös sairaaloiden sisäisiä tiedotuslehtisiä, sähköpostia ja erillisiä tiedotemonisteita. Viestinnän ohjausryhmä ryhtyi valmistelemaan vuoden 2007 aikana sairaanhoitopiirin ensimmäistä viestintästrategista linjausta, joka vietettiin vuoden lopussa kaikkien piirin yhteistyötoimikuntien lausuttavaksi. Aluksi viestintäohjelman kulkeneen esityksen nimi muutettiin lopulta viestintäpolitiikaksi, jonka hyväksyttäminen kuntayhtymän hallituksessa siirtyi vuoden 2008 puolelle.

1. Sairaanhoidopiirin strategia henkilöstönäkökulmasta ja sen toteutuminen

Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirin kuntayhtymän henkilöstökertomus 2007

Sairaanhoidopiirin strategia vuosille 2007–2015 hyväksyttiin sairaanhoidopiirin valtuustossa 21.11.2006. Strategia painottaa osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön tärkeyttä.

1.1. Sairaanhoidopiirin strategia

- Henkilöstön riittävyys

Tavoitteena on rekrytoida vuosina 2007–2015 riittävästi tutkimus-, hoito- ja tukipalveluista vastaavaa ammattitaitoista ja osavaa henkilöstöä. Tämä toteutetaan toimivan rekrytointiprosessin avulla. Rekrytointiprosessi muodostuu mm. vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän ja rakenteen vuotuisesta suunnittelusta, hakumenettelystä, valintaprosessista ja työkierrosta. Tavoitteena on perusmiehityksen vahvistaminen ja henkilöstön poissaolojen korvaaminen vakinaisella henkilöstöllä. Sairaanhoidopiirin palkkataso pidetään kilpailukykyisenä kehittämällä oikeudenmukaista, kannustavaa ja läpinäkyvää palkkausjärjestelmää.

- Henkilöstön osaaminen

Tavoitteena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön osaamista ja erikoissairanhoidossa tarvittavia tietoja ja taitoja noudattamalla laadittua kehittämissuunnitelmaa, joka käsittelee osaamiskartoituksen tekemisen, koulutuksen ja kouluttautumisen suunnittelun ja toteuttamisen sekä perehdyttämisen ja työhön opastamisen. Koulutusmäärärahaa lisätään siten, että se turvaa riittävän täydennyskoulutuksen.

Sairaanhoidopiirin viranhaltijat osallistuvat yhdessä koulutusviranomaisten kanssa opetusohjelmien ja -menetelmien suunnitteluun ja toteutukseen. Tavoitteena on opetuksen kehittäminen vastaamaan paremmin terveydenhuollon ja työelämän

tarpeita. Opetus tapahtuu sekä teorian että käytännön osalta koulutuksesta vastaavien oppilaitosten ja sairaanhoidopiirin henkilöstön toimesta.

- Henkilöstön työhyvinvointi

Tavoitteena on parantaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä vähentää sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärää. Tavoitteen saavuttamiseksi kehitetään yhteistoimintamenettelyä, vuorovaikutuksellista, reilua ja selkeää johtamista, avointa viestintää, työolosuhteita, työskentely-ympäristöä sekä edistetään työyhteisön yhteistä virkistämistä. Esimiesten, työsuojelusta vastaavien, työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä tiivistetään ja selkiytetään yhdessä sairaanhoidopiirin johdon kanssa.

1.2. Strategian toteutuminen

Vuoden aikana on toteutettu strategian painopisteiden tavoitteita.

- Rekrytointi

Henkilöstöpalveluissa jatkettiin rekrytoinnin kehittämistä kokonaisvaltaisesti ja mm. sähköisen rekrytointijärjestelmän käyttöön ottoa valmisteltiin.

Hakuprosessi yhtenäistettiin koskemaan kaikkia kuntayhtymän osavastuualueita mukaan lukien liikelaitokset. Koko rekrytointiprosessia pyrittiin tehostamaan edelleen. Muutoksen seurauksena ilmoituskertojen määrä nousi vuodessa neljästä kahdeksaan. Sairaanhoidopiirissä julistettiin julkisesti haettavaksi yhteensä 588 virkaa ja tointa. Sisäisiä hakuja oli yhteensä 318 ja suoranimityksiä 23.

Henkilöstön rekrytoinnin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyötä Turun työvoimatoimiston työnantajapalvelujen kanssa.

Osallistuttiin aktiivisesti erilaisiin rekrytointitapahtumiin kertomassa TYKSistä ja sairaanhoidopiiristä työpaikkana.

- Henkilöstö

Vuonna 2007 perustettiin yhteensä 76 kokaikaista, 4 osa-aikaista ja 1 yo-sivukaista uutta virkaa ja tointa.

Henkilöstön rakenteen korjaamiseen tarvitaan muitakin toimenpiteitä kuin uusien toimien perustamista. Kehittyvän hoitokäytännön muutostarve ohjasi nimikemuutoksia. Lääkärien tehtävänimikkeitä tarkistettiin kahdeksassatoista virassa. Hoitohenkilöstön nimikemuutoksista kolmekymmentäneljä oli sellaista, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja), muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairanhoitaja). Lisäksi toteutettiin seitsemän muun viran ja toimen nimikemuutosta.

Varahenkilöstöjärjestelmä otettiin Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirissä uudelleen käyttöön v. 2001. Varahenkilöstöjärjestelmän vahvistamisen tavoitteena on palkata vakinaiseen palvelussuhteen ns. pysyvät sijaiset ja laskea täten määräaikaisen henkilöstön määrää. Vuonna 2006 käynnistettiin selvitys varahenkilöstön määrän tarpeesta vuosille 2007 ja 2008. Selvityksen pohjautuen VSSHP:n hallitus perusti 1.5.2007 lukien 107 ja 1.9.2007 lukien 59,5 varahenkilöstön virkaa ja tointa. Lisäksi TYKSLABin johtokunta perusti vuoden 2007 aikana 3 varahenkilöstön tointa

- Perehdytys

Sairaanhoidopiirissä järjestettiin kaksi yleistä koko piirin kattavaa perehdytys-tilaisuutta. Tärkein perehdytys tapahtuu edelleenkin työyksiköissä.

- Osaaminen

Koulutusmäärärahaa lisättiin ja sen jakautumista yksikköihin tarkennettiin. Sairaanhoidopiirissä otettiin vuoden 2007 aikana käyttöön täydennyskoulutusseurantaohjelma. Kyseiseen seurantaohjelmaan työntekijät syöttävät omat koulutussuunnitelman- ja toteutumansa. Työntekijä voi samalla ohjelmalla tehdä myös koulutushakemuksen päättävälle viranhaltijalleen. Seurantaohjelman avulla päättävät viranhaltijat pystyvät seuraamaan koulutussuunnittelua, koulutukseen hakeutumista ja koulutuskustannuksia.

- Palkkaus

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy työn vaativuuden perusteella. Sairaanhoidopiirissä 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-/toimihaltijan sijoittuminen palkkakoreihin. Näin saatiin laskettua, paljonko tarvitaan rahaa, jotta kaikki saisivat palkan v. 2004 määritellyn TVA-korin mukaisesti.

Vuoden 2007 aikana jatkettiin TVA-korien tarkistamista. Oman palkkamäärärahan ja syksyn järjestelyvaraerän turvin määritettiin uusi C+-palkkakori ja tarkistettiin hoito-, hallinto-, huolto- ja toimistohenkilöstöön kuuluvan 462 viranhaltijan ja työntekijän TVA-palkkakorit. Järjestelyvaraerän avulla tarkistettiin myös joidenkin nimikkeiden palkkakorien alarajoja.

Syksyn järjestelyvaraerä lääkäreiden osalta käytettiin suurimmaksi osaksi (75 %) henkilökohtaisiin harkinnanvaraisiin lisiin.

Yksi tapa motivoida henkilöstöä on kannustavan palkkauksen kehittäminen, joka sisältyy myös uudistuvaan strategiaan. Vuoden menestyjä -palkkio ja tulospalkkio ovat yksi osa kannustavaa palkkausta. Näistä on kerrottu tarkemmin kohdassa 4.3.

- Työhyvinvointi

Varhaisesta puuttumisesta Varhaiseen tukemiseen -toimintamallia valmisteltiin edelleen VSSHP:ssä vuoden 2008 alusta käyttöön otettavaksi. Toimintamallin tarkoitus on ylläpitää työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirissä ja tukea sekä esimiehiä että työntekijöitä vaikeissa tilanteissa.

VSSHP:ssä käynnistettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamistyö tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoittamana, mutta myös toteuttamaan piirin strategiassa esiin nostettuja tavoitteita. Tasa-arvosuunnitelman tarkistamista varten VSSHP:n johtoryhmä asetti työryhmän 13.8.2007. Työryhmä sai työnsä päätökseen joulukuussa 2007.

Yhteistyötä työsuojelun, työterveys- huollon ja henkilöstöhallinnon ja esimiesten välillä kehitettiin mm. perustamalla työterveys- huollon neuvottelukunta.

- Työympäristössä ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset

Sairaanhoidopiirissä toteutettiin vuoden 2007 alusta organisatorisia muutoksia.

- sairaanhoidopiirin sairaaloiden lääkahuollon yksiköiden yhdistäminen piiritasoiseksi taseyksiköksi.

Sairaanhoidopiirissä käynnistettiin seuraavat organisatoriset selvitykset

- valmisteltiin sairaanhoidopiirin ja TYKSin hallintopalvelujen järjestämistä yhdeksi hallintokeskuksen nimellä toimivaksi esikunta- ja tukiyksiköksi siten, että sen toiminta käynnistyy vuoden 2008 alusta.
- jatkettiin vuonna 2006 aloitettua sairaanhoidopiirin hallintokeskukseen sijoittuvan taloushallinnon palvelukeskuksen toiminnan suunnittelua ja toiminnan käynnistämistä vuoden 2008 alusta. Palvelukeskus tulee huolehtimaan sairaanhoidopiirissä potilasmaksujen laskutuksesta ja perinnästä, laskutuksesta ja myynti- sekä ostoreskontran hoidosta, maksuliikenteestä ja kirjanpito-tehtävistä.
- laadittiin suunnitelma sairaanhoidopiirin ravintohuollon yksiköstä ja sen toiminnan aloittamisesta vuoden 2008 alusta.
- Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirin alueellisen toimialan muodostamisprojekti (2007–2008) käynnistettiin. Projekti perustuu VSSHP:n strategiaan vuosille 2007–2015. Alueellisen erikoissairaanhoidon kaikki yksiköt: Loimaan aluesairaala, Salon aluesairaala, Turunmaan sairaalan liikelaitos ja TYKS Vakka-Suomen sairaala ovat mukana tässä sairaanhoidopiirin organisatiouudistuksessa. Tavoitteena on kehittää alueellisen erikoissairaanhoidon toimialaa siten, että aluesairaalat toimivat jatkossakin paikallisesti johdettuina tehokkaina erikoissairaanhoidon yksiköinä tiiviissä yhteistyössä alueensa terveyskeskusten kanssa. Alueellisen erikoissairaanhoidon toimiala muodostetaan vuoteen 2009 mennessä.

2. Henkilöstövoimavarat

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän henkilöstökertomus 2007

2.1. Virat ja toimet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli vuoden lopussa yhteensä 6.268 virkaa ja tointa, joista 84 oli yliopiston sivuvirkoja ja 61 amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia.

Kuva 1

PALVELUSSUHTEET 31.12.2007	Hallinto- keskus	TYKS	TYKS Vakka- Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	Loimaan alue- sairaala	Salon alue- sairaala	V-S Kuvanta- miskeskus	V-S Lääke- huolto	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Lääkärit		498	21	71	30	35	59	0	18	21	753
Amanuenssit		48	0	1	3	0	2	0	0	1	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		58	1	52	1	1	3	37	5	14	172
Hoitohenkilöstö		2356	113	415	200	215	203	16	93	300	3911
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	32	922	84	21	87	180	7	3	33	8	1377
Yhteensä	32	3882	219	560	321	431	274	56	149	344	6268
Osavastuualueen palvelus-suhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista	0,5 %	61,9 %	3,5 %	8,9 %	5,1 %	6,9 %	4,4 %	0,9 %	2,4 %	5,5 %	100,0 %
Palvelussuhteiden muutokset vuoteen 2006	5	121	17	12	4	7	8	56	9	9	248

Vuoden 2007 aikana perustetut uudet virat ja toimet (81) jakaantuivat seuraavasti:

- VSSHP:n hallintokeskus 2 koko-aikaista virkaa ja tointa sekä 1 yo-sivuvirka
- TYKS 52 koko-aikaista, 3 osa-aikaista virkaa ja tointa
- TYKS Vakka-Suomen sairaala 6 tointa
- Psykiatrian tulosalue 3 virkaa ja tointa
- V-S kuvantamiskeskus 1 toimi
- V-S lääkehuolto 1 toimi
- Turunmaan sairaalan liikelaitos 10 virkaa ja tointa
- TYKSLAB- liikelaitos 1 koko-aikainen ja 1 osa-aikainen virka

Uudet varahenkilöstön virat ja toimet jakaantuivat seuraavasti:

- TYKS 117 koko-aikaista ja 2 osa-aikaista (0,5) virkaa/tointa
- TYKS Vakka-Suomen sairaala 3 koko-aikaista ja 1 osa-aikainen (0,5)
- Psykiatrian tulosalue 20 tointa
- Loimaan aluesairaala 6 tointa
- Salon aluesairaala 12 tointa
- V-S Kuvantamiskeskus 7 tointa
- TYKSLAB 3 tointa

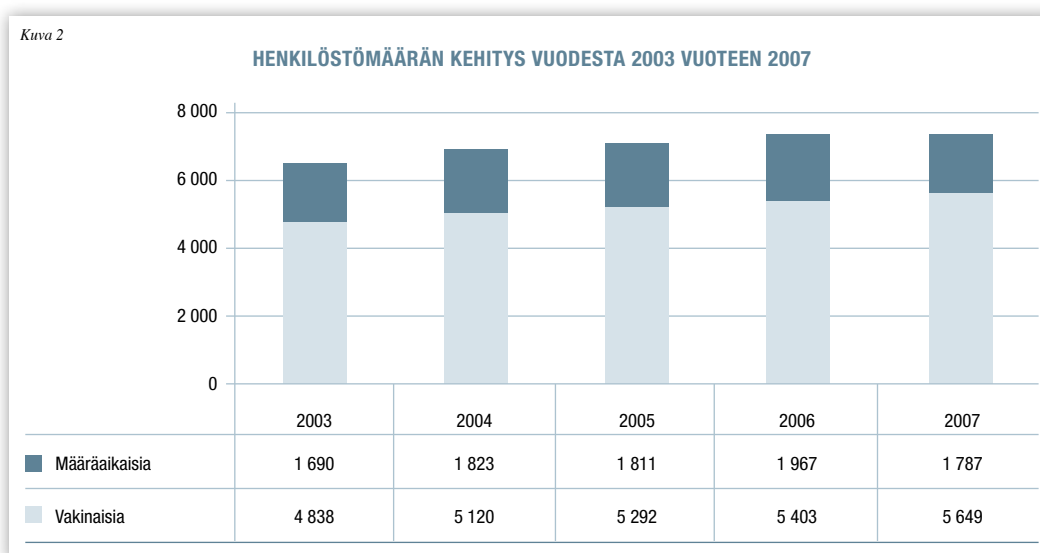
Nimikemuutoksia tehtiin TYKSissä 20, V-S Kuvantamiskeskuksessa 8, Turunmaan sairaalan liikelaitoksessa 1 ja TYKSLAB liikelaitoksessa 8.

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

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

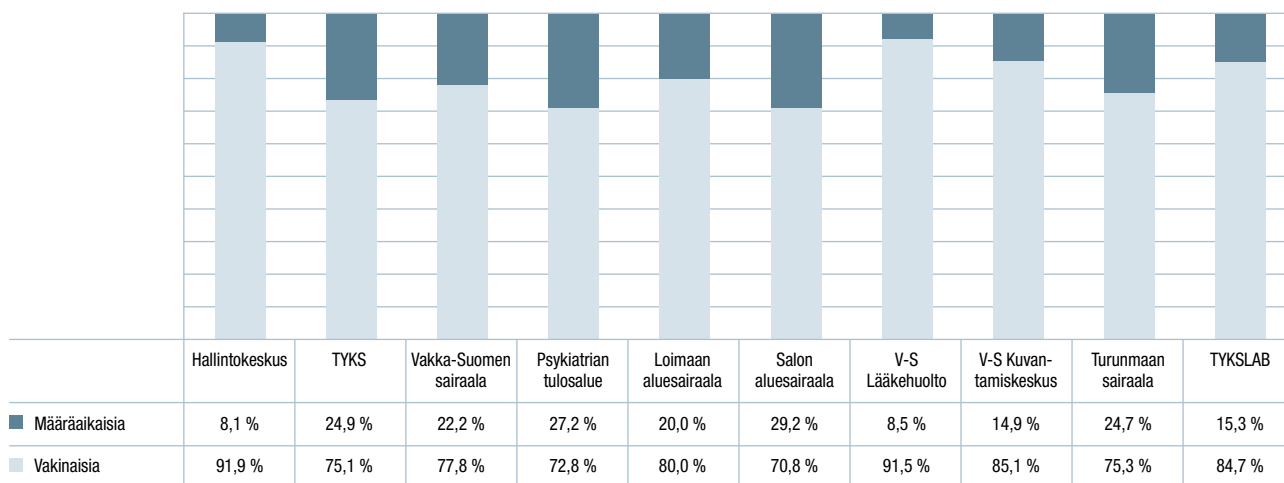
2.2. Henkilöstön määrä

Kaikkiaan kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden lopussa 7.436 henkilöä, jossa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa.



Kuva 3

VAKINAISEN JA MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN PROSENTTIOSUUEDET SAIRAALOITTAIN VUONNA 2007



Vakinaisesta henkilöstöstä oli 94,2 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,8 % osa-aikaisessa ja 1,0 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 89,4 %, osa-aikaisia 9,9 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 0,7 %.

Osa-aikainen työ kiinnosti vuoden aikana 503 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä, mikä oli 52 henkilöä enemmän kuin vuonna 2006. Yleisin määräaikaisen osa-aikatyön peruste oli osittainen hoitovapaa ja osa-aikavirka-/työvapaa. Perusteita oli myös osa-aikainen opintovapaa, työvoimatoimiston tukema osa-aikailisä, osa-aikainen kuntoutustuki ja osa-aikainen sairausloma sekä osa-aikainen vanhempainvapaa.

Lokakuussa 2006 kunta-alan henkilöstöstä oli 12,8 % osa-aikatyössä.¹ Kun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kaikki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen, niin 31.12.2007 osa-aikatyöntekijöitä oli koko henkilöstöstä 10,2 %.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisen henkilöstöstä oli lokakuun 2006 tilaston mukaan vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 74,7 %, määräaikaisessa 23,2 % ja työllistettyjä 2,1 %.² Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 31.12.2007 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 76 % (v. 2006 73,3 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 24 % henkilöstöstä (vuonna 2006 26,7 %). Työllistettyjä on vuosittain vain muutama. Keskiarvoa suurempaan määräaikaisen henkilöstön käyttöön vaikuttavat mm. sairaalayhteisön naisvaltaisuus ja siitä johtuvat perhevapaat. Varahenkilöstöjärjestelmää vahvistamisen tavoitteena oli palkata vakinaiseen palvelussuhteen ns. pysyvät sijaiset ja laskea täten määräaikaisen henkilöstön määrää. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 246 henkilöllä ja määräaikaisten laski 180 henkilöllä vuoteen 2006 verrattuna.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillä

kesäkuussa 7.947 henkilöä ja alimmillaan lokakuussa 7.294 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 23,1 prosentista 30,3 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään sekä lokakuussa että marraskuussa.

2.3. Henkilöstörakenne

Lokakuussa 2006 kunta-alalla oli kuukausipalkkaisista henkilöistä 81 % naisia.³ Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 85,1 % naisia (6.330) ja 14,9 % miehiä (1.106).

Kuvassa 4 tarkastellaan ammattiryhmittäin miesten ja naisten lukumäärien eroa.

Kuva 4

MIESTEN JA NAISTEN LUKU MÄÄRÄT VSSHP:SSÄ 31.12.

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2005 %	2006 %	2007 %	2005 %	2006 %	2007 %	2005 lkm	2006 lkm	2007 lkm
Ammattiryhmät									
Lääkärit	51,9	52,0	49,8	48,1	48,0	50,2	828	841	814
Akat, tutkimus- ja hoitohenkilöstö	14,9	11,3	12,4	85,1	88,7	87,6	181	204	217
Hoitohenkilöstö	6,3	6,4	6,6	93,7	93,6	93,4	4406	4607	4690
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	20,1	19,4	20,1	79,9	80,6	79,9	1466	1516	1516
Tutkijat	20,3	24,4	29,1	79,7	75,6	70,9	222	209	179
Yhteensä	15,1	14,9	14,9	84,9	85,1	85,1	7103*	7370*	7436*

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

¹ Kuntatyönantaja 4/2007: Vakinaisen henkilöstön osuus kasvoi

² Kuntatyönantaja 4/2007: Vakinaisen henkilöstön osuus kasvoi

³ www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kunnallisen henkilöstön keski-ikä lokakuu 2006

2.4. Ikärakenne

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla aloilla. Lokakuussa 2006 se oli koko kunta-alalla 45,1 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osalta 47,3 vuotta.⁴ Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2007 lopussa 43 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta.

Henkilöstön keski-ian muutos sairaaloittain ilmenee kuvassa 5.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 3,4 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla lääkäreillä naisten keski-ikä oli 44,6 vuotta ja miesten 48 vuotta.

Kun tarkastellaan eroa vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä, oli eroa enimmillään 13,5 vuotta. Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstössä vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 48,8 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 35,3 vuotta.

2.5. Ikäjakautuma

Kunta-alan henkilöstöstä oli vuonna 2006 yli puolet 30–49-vuotiaita, 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita ja runsas kolmannes oli vähintään 50-vuotiaita.⁵

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poikkeaa hieman yleisestä kunta-alan ikärakenteesta. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä vuonna 2007 oli 15,2 %, 30–39-vuotiaita oli 22,74 %, 40–49-vuotiaita oli 29,73 % ja yli 50-vuotiaita oli 32,33 % koko henkilöstöstä.

Kuva 5

KESKI-ikä 31.12.2007	Hallinto-keskus	TYKS	Vakka-Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	V-S Lääkehuolto	V-S Kuvantamiskeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
v. 2003	48,8	42,5	45,2		42,3	43,8			45,1		43,0
v. 2004	48,8	42,3	45,0		41,7	43,4			45,0	46,6	42,9
v. 2005	48,8	42,4	45,1		41,8	43,3		45,9	44,7	46,7	43,0
v. 2006	48,2	42,2	45,4	43,3	41,8	42,5		45,5	44,3	46,5	42,8
v. 2007	46,1	42,4	45,5	43,1	42,6	43,0	43,0	45,2	44,6	45,9	43,0

Kuva 6

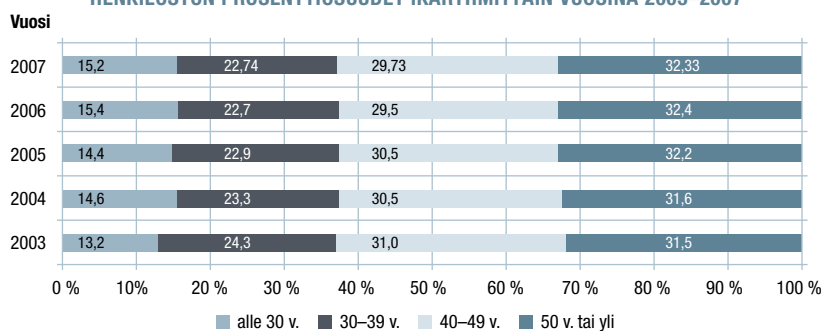
KESKI-ikä VSSHP:ssä v. 2007	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Lääkärit	46,5	36,4	43,4
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	45,0	33,5	42,0
Hoitohenkilöstö	44,5	34,3	42,3
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	48,8	35,3	46,0
Tutkijat	45,0	36,3	36,3
Yhteensä	45,6	34,8	43,0

⁴ www.kuntatyonantaja.fi/tilastot: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-ikä

⁵ KT:n Tilastoeste Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2006

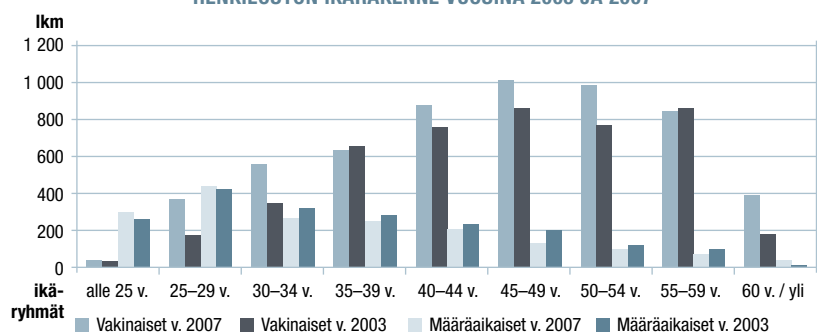
Kuva 7

HENKILÖSTÖN PROSENTTIOSUDET IKÄRYHMITÄIN VUOSINA 2003–2007



Kuva 8

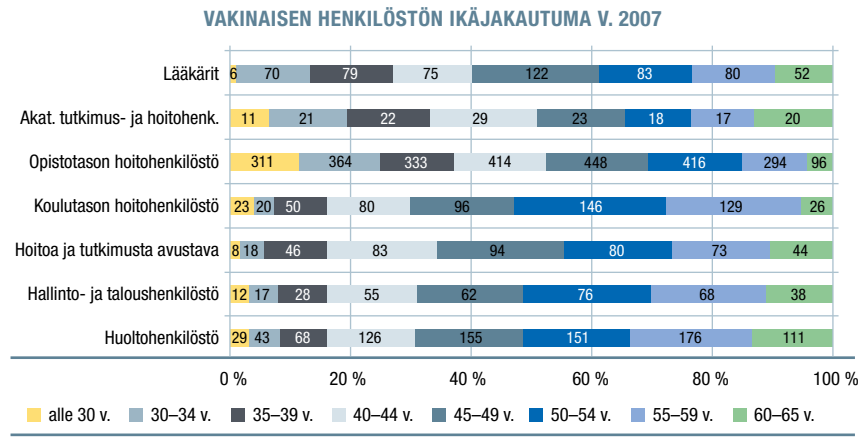
HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE VUOSINA 2003 JA 2007



Vuonna 2007 oli 45–49-vuotiaat suurin ikäryhmä, yhteensä 1.141 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 17,8 %. Toiseksi suurimmassa ikäryhmässä, 50–54-vuotiaat, oli 1.072 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä heitä oli 17,2 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä 21,6 % (1.223 henkilöä) oli täyttänyt 55 vuotta. Määräaikaisista viranhaltijoista/työntekijöistä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 431 henkilöä (24,1 % määräaikaisista).

Kuva 9



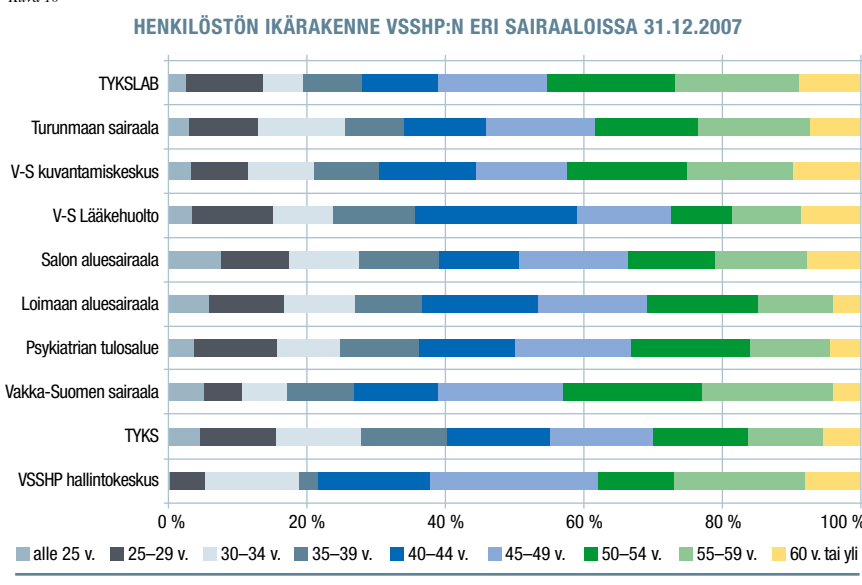
Verrattaessa osavastuualueiden ikäryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. Vakinaisesta henkilöstöstä 45–49-vuotiaiden ikäryhmä oli suurin Hallintokeskuksessa, TYKSissä ja Salon aluesairaalassa. Turunmaan sairaalassa vakinaisen henkilöstön suurimmat ikäryhmät olivat sekä 45–49- että 55–59-vuotiaat. Loimaan aluesairaalassa vakinaisen henkilöstön suurimmat ikäryhmät olivat se-

kä 40–44- että 50–54-vuotiaat. Psykiatrian tulosalueella ja Kuvantamiskeskuksessa vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat. Vakka-Suomen sairaalassa vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat. TYKSLAB:issa suurimmat ikäryhmät olivat sekä 50–54- että 55–59-vuotiaat. Varsinais-Suomen lääkehuollossa vakinaisen henkilöstön suurin

ikäryhmä oli 40–44-vuotiaat.

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.

Kuva 10



2.6. Koulutusrakenne

Sairaanhoitopiirin henkilöstö on muuhun kunta-alaan verrattuna hyvin koulutettua, koska lähes kaikkiin virkoihin ja toimiin on kelpoisuusvaatimuksena jonkinasteinen tutkinto.

Taulukoissa 11. ja 12. on kuvattu vakinaisen henkilöstön koulutusrakennetta sairaanhoitopiirissä 31.12.2007. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä, joka 420 vakinaisen viran/toimihaltijan kohdalla on puutteellinen. Tästä huolimatta antavat kyseiset taulukot hyvän kuvan henkilöstön koulutusrakenteesta.

Vuoden 2007 aikana saatiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä valmiiksi yhteensä 41 väitöskirjaa, joista Turun yliopistollisessa keskussairaalassa 37, psykiatrian tulosalueella yksi, Turunmaan sairaalassa yksi ja TYKSLAB -liikelaitoksessa kaksi väitöskirjaa. Dosentin arvon sai 13 henkilöä. Erilaisia tutkintoja suoritettiin seuraavasti:

- 56 henkilöä suoritti erikoislääkärin tutkinnon
- 15 maisterin tutkinnon ja
- 3 kandidaatin tutkinnon.

Lisäksi viisikymmentä henkilöä hankki vuoden 2007 aikana lisäpätevyyttä työhönsä saamalla erikoispätevyyden joko lääketieteen tai hoitotieteen aloilla.

Myös muu tutkimus- ja julkaisutoiminta oli vilkasta. Piirin julkaisutoiminta kootaan yhteiseen tiedostoon, johon voi tutustua piirin verkkosivuilla osoitteessa www.vsshp.fi/fi/tutkimusjulkaisut.

Kuva 11

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE OSAVASTUUALUEITTAIN

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkijakoulutusaste	Tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä
Hallintokeskus		1	9	9	12	1	1	33
TYKS	194	733	1414	443	254	233	217	3488
TYKS Vakka-Suomen sairaala	14	51	76	20	9	4	22	196
Psykiatrian tulosalue	2	137	199	61	76	10	7	492
Loimaan aluesairaala	19	47	61	25	12	3	125	292
Salon aluesairaala	18	146	138	41	21	7	26	397
V-S lääkehuolto	1	16	1	27	6	1	2	54
V-S Kuvantamiskeskus	15	18	124	35	37	13	3	245
Turunmaan liikelaitos	12	33	45	5	12	5	16	128
TYKSLAB liikelaitos	6	17	225	40	10	21	0	319
Yhteensä	281	1199	2292	706	449	298	419	5644
%-osuus	5,0 %	21,2 %	40,6 %	12,5 %	8,0 %	5,3 %	7,4 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste v. 2006	10,0 %	39,2 %	21,0 %	12,7 %	16,3 %	1,2 %		

Kuva 12

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITÄIN VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITAPIIRISSÄ 31.12.2007

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkijakoulutusaste	Tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä
Lääkärit					287	260	18	565
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		5	4	49	75	21	6	160
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	87	739	2051	591	56	7	149	3680
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	193	435	218	62	44	5	246	1203
Tutkijat	1	1	19	4	6	5	0	36
Yhteensä	281	1180	2292	706	468	298	419	5644
%-osuus	5,0 %	20,9 %	40,6 %	12,5 %	8,3 %	5,3 %	7,4 %	

2.7. Henkilöstön palveluksessa-oloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön palveluksessaoloaika omalla työnantajalla oli

31.12.2007 mennessä keskimäärin 15,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on hieman laskenut vuodesta 2006 (15,8 vuotta), johon lisäantyneestä eläkkeelle siirtymisestä ja onnistuneesta uuden henkilöstön rekrytoinnista.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa ovat olleet koulutason hoitohenkilöstöön

kuuluvat miehet, keskimäärin 20,4 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat naiset, joiden keskimääräinen palveluaika on 19,6 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessaoloaika on 2,6 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet miespuoliset lääkärit, joilla keskimääräinen palveluaika on 4,4 vuotta.

Kuva 13

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKIMÄÄRÄINEN PALVELUKSESSAOLOAIKA VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITAPIIRIN OSAVASTUUALUEIDEN SAIRAALOISSA

	Hallinto-keskus	TYKS	TYKS Vakka-Suomen s.	Psykiatrician tulosalue	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	V-S lääkehuolto	V-S Kuvantamiskeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Miehet	7,6	13,1	17,6	16,7	15,5	15,2	3,7	13,8	17,2	12,3	14
Naiset	13,4	15	18,3	14,9	16	16,1	8,0	17,8	13	19,5	15,5
Yhteensä	10,8	14,7	18,2	15,4	16	16	7,9	17	13,4	19,1	15,3

2.8. Vaihtuvuus

Lääkäreiden viroista on 29,1 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt vuonna 2007 olivat:

Eläkkeelle siirtyminen	139
- vanhuuseläkkeelle	110
- työkyvyttömyyseläkkeelle	29
Itse irtisanoutunut	156
Ero määräajan päätyttyä, (koulutusvirka)	12
Muut syyt	9
MEDBIT Oy:hyn siirtyminen	57
Yhteensä	373

Kuva 14

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN ULKOINEN VAIHTUVUUS 1.1.–31.12.2007

	Alkaneet palvelujaksot	Päätyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus %
Lääkärit	15	46	508	12,0
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	9	12	155	13,5
Hoitohenkilöstö	20	191	3491	6,0
- opistotasoinen hoitohenkilöstö	15	129	2490	5,8
- koulutason hoitohenkilöstö	4	41	566	8,0
- hoitoa ja tutkimusta avustava h.	1	21	435	5,1
Muu henkilöstö	15	124	1164	11,9
- hallinto- ja taloushenkilöstö	6	72	333	23,5
- huoltohenkilöstö	9	52	831	7,3
Yhteensä	59	373	5318	8,1

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

Kuva 15

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMISPROSENTTI VUOSINA 2003–2007

	Irtisanoutuneet lkm					Irtisanoutumisprosentti				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
Lääkärit	24	19	14	20	20	5,5 %	4,1 %	2,9 %	3,6 %	3,9 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	5	4	9	8	6	3,9 %	3,0 %	6,6 %	5,2 %	3,9 %
Hoitohenkilöstö	31	47	60	60	109	1,0 %	1,5 %	1,8 %	1,7 %	3,1 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	6	16	19	19	21	0,6 %	1,5 %	1,7 %	1,6 %	1,8 %
Yhteensä	66	86	102	107	156	1,5 %	1,8 %	2,1 %	2,0 %	2,9 %

Kuva 16

AVOIMET VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUSTEN LKM VUONNA 2007

	TYKS		Vakka-Suomen sairaala		Psykiatrian tulos-alue		Loimaan aluesairaala		Salon aluesairaala		V-S lääkehuolto		V-S Kuvantamiskeskus		Turunmaan sairaala		TYKSLAB		Kaikki yhteensä		
	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	Hakemuksia/virka
Lääkärit yhteensä	82	151	0		20	22	6	3	2	0			11	17	3	4	1	2	125	199	2
Akateeminen tutkimus ja hoitohenkilöstö yht.	7	57	0		3	17			1	7	7	21					3	92	21	194	9
Hoitohenkilöstö yhteensä - hoitohenkilöstö - avustava henkilöstö	238 220 18	1652 1112 540	0		26 24 2	213 160 53	5 5	10 10	17 17	74 74	2 1 1	62 19 43	14 13 1	64 38 26	14 14	34 34	25 23 2	225 181 44	341 317 24	2334 1628 706	7 5 29
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö yht.	61	1298	1	6	0		3	35	2	42	2	132	0		3	8	0		72	1521	21
Kaikki yhteensä	388	3158	1	6	49	252	14	48	22	123	11	215	25	81	20	46	29	319	559	4248	7,6
Sisäiset haut	238	711	0		26	100	15	25	27	38	1	2	11	16	0		0		318	892	3
Lääkärit	8	20																	8	20	3
Hoitohenkilöstö	222	652			26	100	15	25	27	38	1	2	11	16					302	833	3
Muu henkilöstö	8	39																	8	39	5
Suoranimitykset vuonna 2007	17		1		1			0	2				2		0		0		23		

Taulukkoon 16. on kerätty vuoden 2007 aikana haettavaksi julistetut virat/ toimet ja hakemusten lukumäärät. Haettavaksi julistettuja virkoja ja toimia oli koko sairaanhoitopiirissä 330 enemmän kuin vuonna 2006, yhteensä 857. Näistä oli varahenkilöstön sisäistä hakua 318. Hakemuksia tu-

li yhteensä 5.140, mikä oli kuitenkin 369 hakemusta vähemmän kuin vuonna 2006. Hakijoita ei ollut yhtä paljon kuin hakemuksia, koska monet henkilöt hakivat samassa haussa useampia toimia ja toisaalta monet henkilöt hakivat toimia jokaisessa haussa.

2.9. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistus merkitsi sitä, että henkilöllä on oikeus valita, jääkö hän eläkkeelle henkilökohtaisen eläkeiän täyttyä vai jatkaako hän työtään mahdollisesti 68 ikävuoteen saakka. Henkilökohtainen eläkeikä täyttyy vuosittain yli sadalla henkilöllä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Vuoden 2007 lopussa 34 henkilöä oli jatkanut työtään henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Vuosien 2008–2017 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteensä 1.500 henkilöllä, joka on 23,8 % nykyisistä viroista ja toimista.

Osavastuualueittain määrä vaihtelee TYKSLABin 33,7 %:sta Varsinais-Suomen lääkehuollon 18,3 %:iin.

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2007 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä yhteensä 159 vakinaista viranhaltijaa. Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 30 henkilöä (18,1 %) ja ikäryhmään 55–

Kuva 17

HENKILÖKOHTAISEN ELÄKEIÄN TÄYTTYMINEN VUOSINA 2008–2017

	Virat ja toimet 1.1.2008	Henk. eläkeikä täyttynyt	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Yhteensä	% viroista
Hallintokeskus	163	1	2	2	9	7	7	3	6	8	1	3	49	30,1
TYKS	3837	17	48	77	85	83	85	85	86	74	79	107	826	21,5
Vakka-Suomen s.	194	0	2	7	7	6	4	6	6	13	4	2	57	29,4
Psykiatrian ta	573	1	11	12	11	17	9	12	13	18	12	13	129	22,5
Loimaan as.	296	0	4	10	3	4	3	4	7	10	10	11	66	22,3
Salon as.	401	1	4	6	14	14	8	15	11	18	11	11	113	28,2
V-S Lääkehuolto	60	1	0	2	1	1	0	2	2	0	1	1	11	18,3
V-S Kuvantamiskeskus	277	5	10	9	8	5	10	10	9	10	7	5	88	31,8
Turunmaan sairaala	146	1	3	2	4	5	3	5	6	10	2	4	45	30,8
TYKSLAB	344	7	10	11	14	11	10	13	9	8	17	6	116	33,7
VSSHP yhteensä	6291	34	94	138	156	153	139	155	155	169	144	163	1500	23,8

59-vuotiaat sijoittui 46 henkilöä (28,9 %).

Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista osastonhoitajista (174) yli 55-vuotiaita oli 52 henkilöä (29,9 %).

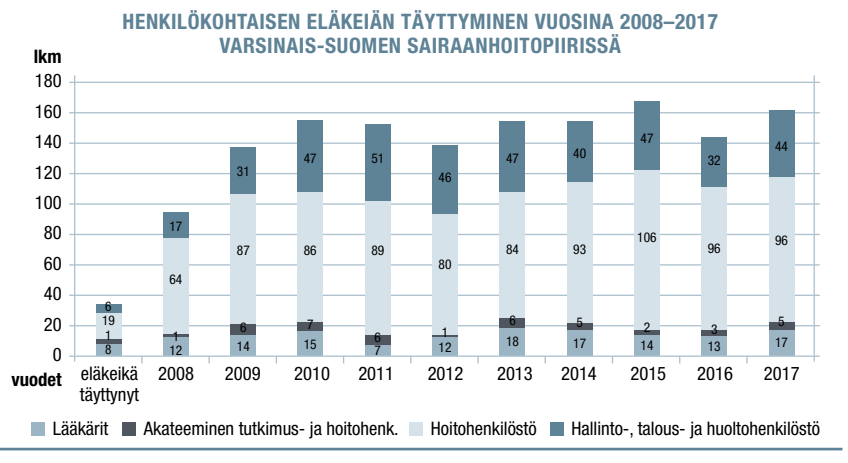
Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 346 henkilöä. Heistä 32 oli täyttänyt 60 vuotta (9,2 %) ja 44

(12,7 %) oli ikäryhmässä 55–59-vuotiaat.

Laitoshuoltajien henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 60 vuoden iässä. Vakinaisista 431 laitoshuoltajista saavuttaa 66 henkilöä (15,3 %) viiden vuoden sisällä eläkeiän.

Vuosittain vanhuuseläkkeelle siirtyy 94–163 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisprosentti on ollut 2,1–2,7 %:n välillä vuosina 2003–2007.

Kuva 18



Kunnallisen eläkevakuutuksen tilaston mukaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2007 oli 62 vuotta.⁶

Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2007 aikana 18 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 57,9 vuotta.⁷ Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisin syy vuonna 2007 oli mielenterveyden häiriö, seuraavaksi yleisin syy oli tuki- ja liikuntaelinten sairaus.

Määräaikaisella kuntoutustuella oli vuoden 2007 aikana yhteensä 24 henkilöä.

Kokoaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lisäksi siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle 19 henkilöä. Osa-aika-eläkkeelle siirtyi vuoden 2007 aikana yhteensä 25 henkilöä. Osa-aika-/osatyökyvyttömyyseläkkeellä on yhteensä 160 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 varmistaen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

Kuva 19

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMISPROSENTTI VUOSINA 2003–2007

	Vanhuuseläkkeelle					Eläkkeelle siirtymisprosentti				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
Lääkärit	1	8	10	5	13	0,2 %	1,7 %	2,1 %	0,9 %	2,6 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	3	6	5	2	4	2,3 %	4,5 %	3,6 %	1,3 %	2,6 %
Hoitohenkilöstö	76	88	66	86	61	2,6 %	2,8 %	2,0 %	2,5 %	1,7 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	23	30	29	29	32	2,2 %	2,8 %	2,6 %	2,4 %	2,7 %
Yhteensä	103	132	110	122	110	2,3 %	2,7 %	2,2 %	2,3 %	2,1 %

⁶ www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2007

⁷ www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2007

3. Henkilöstön työpanos

3.1. Työpanos

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

Työpanos laskennallisina virkoina oli vuonna 2007 yhteensä 5.324,0. Työpanos nousi 1,9 prosentilla vuodesta 2006. Lisäystä oli 97,1 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta. Työpanoksesta vuonna 2007 vakinaisen henkilöstön osuus oli 71,7 % ja määräaikaisen henkilöstön 28,3 %.

Kuva 20 kertoo vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön käytön Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin eri osavastuualueilla.

Työpanos laskennallisina virkoina oli

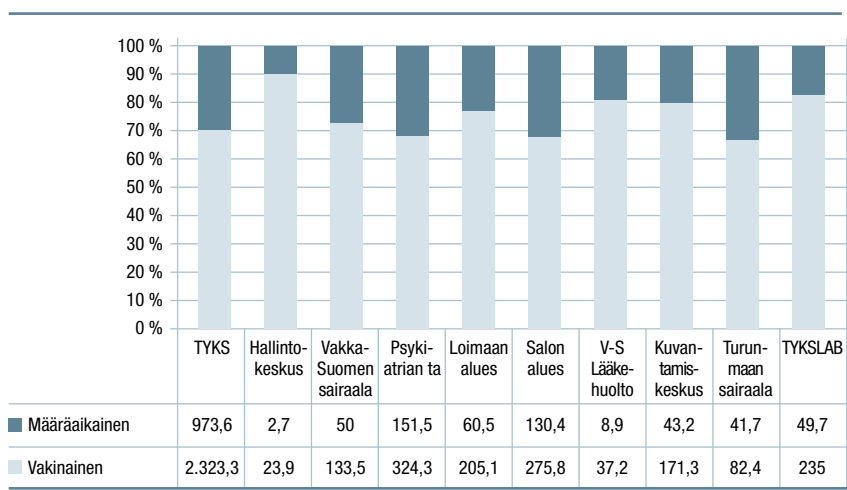
vuonna	2003	2004	2005	2006	2007
Työpanos	4.684,7	5.008,7	5.091,6	5.227,2	5.324,0
+/- edelliseen vuoteen		+ 324*	+ 82,9	+135,6	+96,8

* Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio

Työpanos laskennallisena virkana lasketaan seuraavalla kaavalla:
 palvelujaksot kalenteripäivinä – poissaolot kalenteripäivinä /
 tarkastelu-ajanjakson kalenteripäivien summa.

Kuva 20

VAKINAISEN JA MÄÄRÄAIKAISEN TYÖPANOKSEN SUHDE VSSHP:ssä 1.1.–31.12.2007



Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä vuonna 2007 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalla tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalla mahdollistettiin keskimäärin 144,8 tutkijan työpanos. Tämä ei sisälly edellä mainittuun määräraikaisten työpanosprosenttiin.

Vuonna 2007 lisättiin varahenkilöstön määrää 169,5 vakanssilla ja samalla muutettiin varahenkilöstön käytön seuranta-järjestelmää 1.5.2007 lukien. Tarkasteltaessa työpanoksia ajanjaksoin 1.1.–30.4., 1.5.–31.8. ja 1.9.–31.12., huomaa selvästi, miten sekä vakinaisten henkilöstön määrä että varahenkilön käyttö on lisääntynyt, kun taas määräaikaisten sijaisten ja avointen virkojen/toimien hoitajien määrä on vähentynyt.

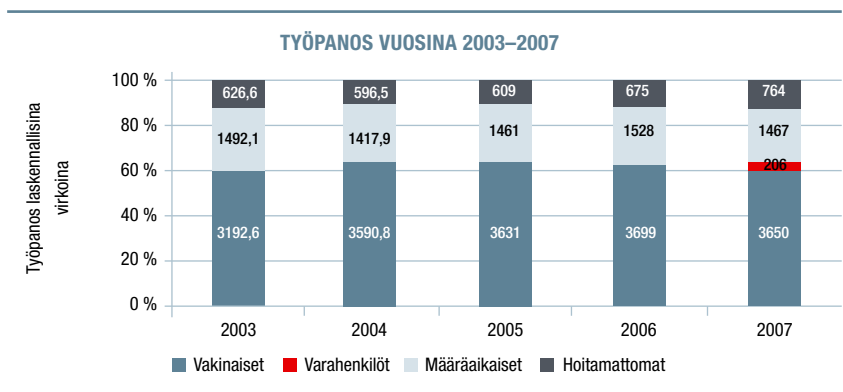
Alkuvuodesta 2007 määräaikaisten osuus kokonaistyöpanoksesta oli 28,3 %, kun se syys-/joulukuussa oli 23,4 %. Varahenkilöstön työpanos vuoden 2007 neljän viimeisen kuukauden aikana oli 5,5 % kokonaistyöpanoksesta. Kun varahenkilöstövakanssien osuus kaikista vakansseista on yli 6 %, tämä merkitsee, että kaikissa varahenkilöstön vakansseissa ei ollut hoitajaa ajalla 1.9.–31.12.2007, joten vakinaisen varahenkilöstön rekrytointia tulee edelleen jatkaa aktiivisesti.

Kuvassa 21 kerrotaan työpanoksen jakautumisesta vakinaisen ja määräaikaisten henkilöstön kesken vuodesta 2003.

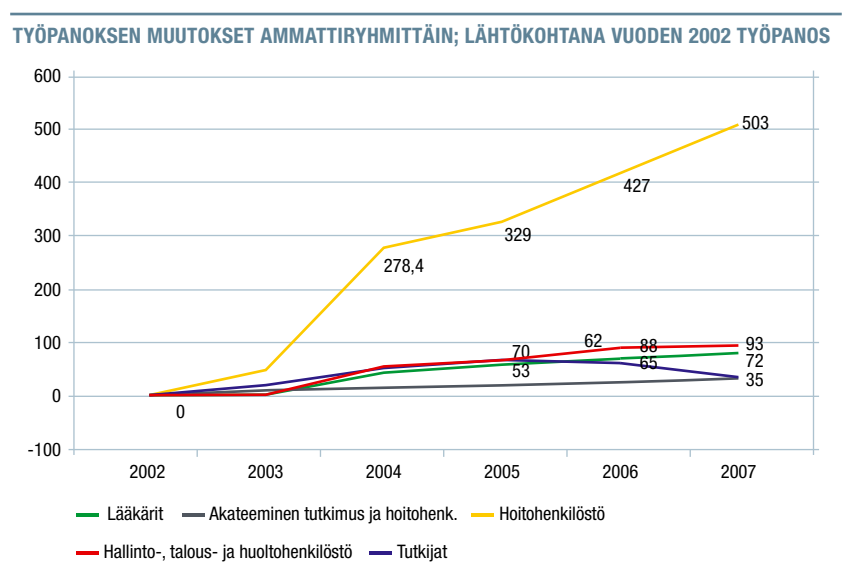
Hoitamattomiin virkoihin ja toimiin on laskettu kaikki avoimet virat ja toimet, joihin ei ole palkattu hoitajaa, sekä ne ajat täytetyistä viroista ja toimista, jolloin vakinaisen viran-/toimenhaltijan poissa ollessa ei ole otettu sijaista. Esimerkiksi osaston sulkemisajaksi ei henkilökunnalle ole palkattu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

Työpanoksen lisäyksen merkittävimpiä tekijöitä vuosittain ovat uudet virat ja toimet. Vuoden 2004 työpanosta nosti Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio TYKSiin.

Kuva 21



Kuva 22



Työpanos vaihtelee kuukausittain. Vaihtelut johtuvat vuosilomista sekä osastojen sulkemisista. Työpanosvaihtelu kuukausittain näkyy taulukossa 23. Kuvassa näkyy etenkin kesälomakauden sijoittuvien vuosilomien sekä osastojen sulkemisten vaikutus kokonaistyöpanokseen.

3.2. Poissaolot

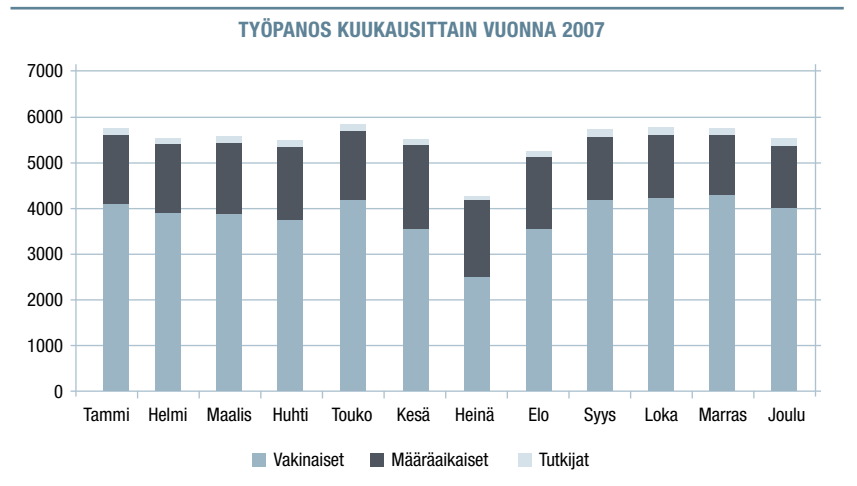
Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 648.291 kalenteripäivää, mikä on 19.115 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2006.

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 yötyönaikahyviytyksen anto, kun näitä ylimääräisiä vapaaapäiviä ei työpanostilastossa ole huomioitu poissaoloina.

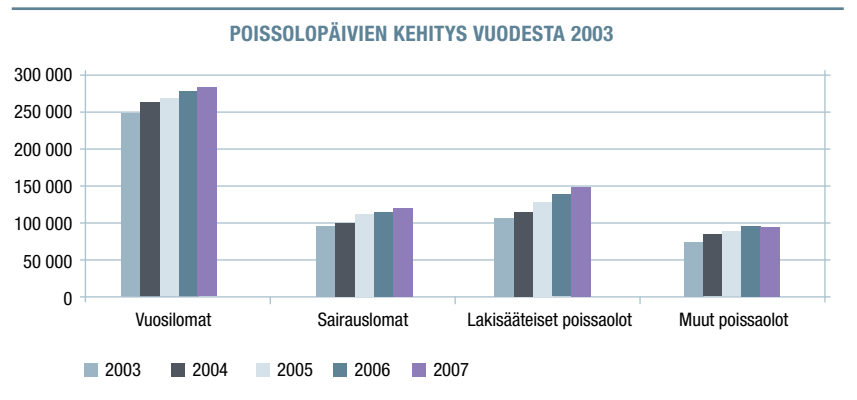
Taulukossa 25 nähdään eri poissaolojen osuus henkilöstön työpanokseen. Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 43,8 %.

Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Valtakunnallisessa tulopolitiikassa on viime vuosina tehty ratkaisuja, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen. Vuoden 2007 aikana 1.557 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 15,7 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaoloja kertyi 101.553 päivää, joka on 13,48 % kaikista kokopäiväisistä poissaoloista. Vanhempain- ja isyysvapaalla oli yhteensä 328 (304 v. 2006) henkilöä

Kuva 23



Kuva 24



Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista laskettuna oli

vuonna	2003	2004	2005	2006	2007
	25,0 %	26,6 %	27,0 %	28,1 %	27,1 %

Palkkakustannuksista poissaolojen osuus oli

vuonna	2003	2004	2005	2006	2007
	15,8 %	15,9 %	15,9 %	16,2 %	16,1 %

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poissaolopäivän keskimääräisen hinnan muodostuminen vuodesta 2003 vuoteen 2007 näkyy seuraavassa:

vuosi	2003	2004	2005	2006	2007
	48,28 €	49,83 €	50,64 €	51,94 €	52,27 €

Kuva 25

Eri poissaolosyiden osuus työpanoksesta	2003	2004	2005	2006	2007
Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot	76,5 %	76,6 %	76,3 %	76,0 %	75,6 %
Vuosilomat	11,1 %	11,0 %	10,6 %	10,7 %	10,7 %
Sairauslomat	4,3 %	4,2 %	4,4 %	4,2 %	4,4 %
Lakisääteiset poissaolot	4,9 %	4,8 %	5,2 %	5,4 %	5,7 %
Muut poissaolot	3,2 %	3,4 %	3,5 %	3,7 %	3,6 %

31.845 (28.032 v. 2006) kalenteripäivää.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.016 vanhempaa 3.899 (3.883 v. 2006) työpäivää.

Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 51.804 päivänä yhteensä 249 henkilöä.

Kokoaikaisella hoitovapaalla oli yhteensä 220 henkilöä 40.003 päivää. Hoitovapaapäivät lisääntyivät 4.755 päivällä.

Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikalisällä ja vuorotteluvapaalla oli yhteensä 113 henkilöä vuoden 2007 aikana, kun vuonna 2006 heitä oli 109.

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

3.3. Sairastavuus

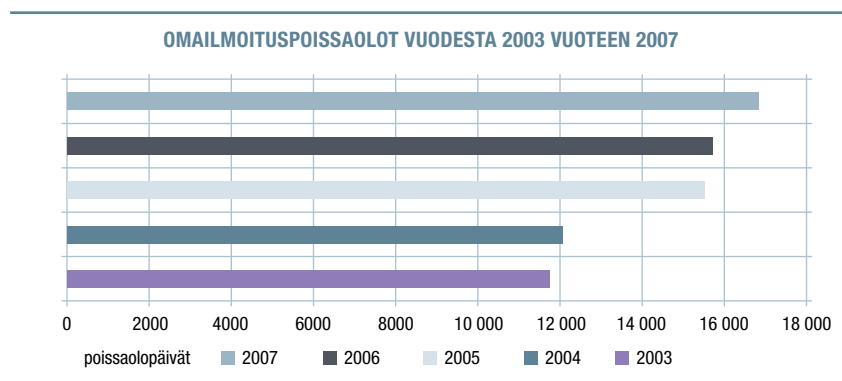
Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2007 yhteensä 116.896 päivää.

Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta on muuttunut seuraavasti:

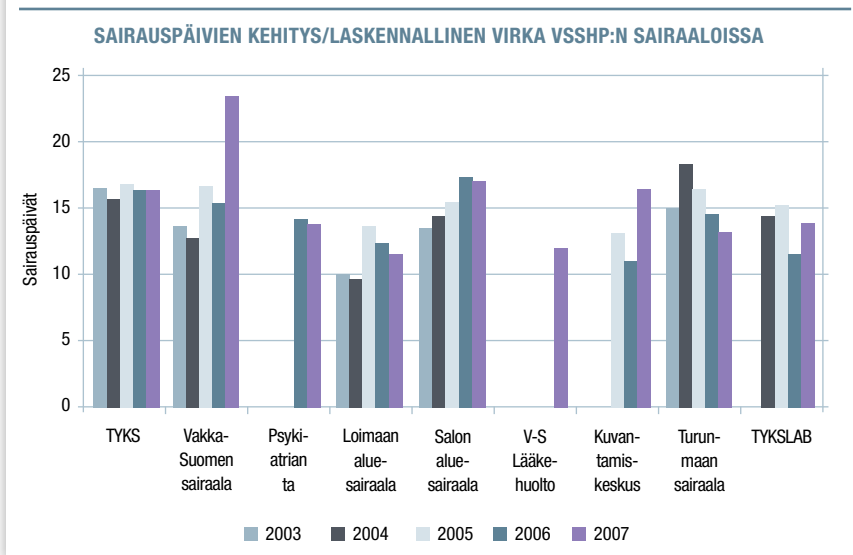
vuosi	2003	2004	2005	2006	2007
sairauspäivien %-osuus kokonaistyöajasta	4,3 %	4,2 %	4,4%	4,2 %	4,4 %

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä on noussut tasaisesti menettelytavan käytönnotosta lähtien. Vuosittainen kasvuprosentti on vaihdellut 1,3 %–28,7 %:n välillä. Vuodesta 2006 kasvu oli 7,2 %. Omailmoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista on 13,1 %.

Kuva 26



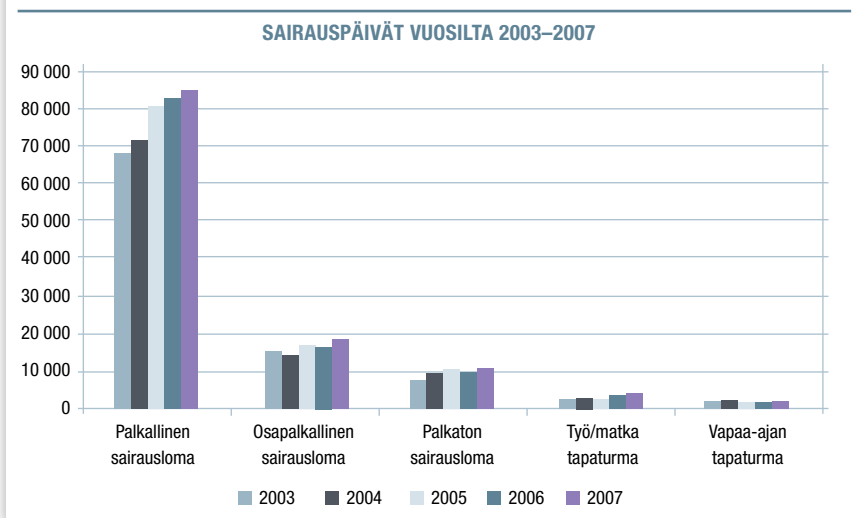
Kuva 27



Sairaanhoidopiirissä sairauspäivien kehitys vuodesta 2003 on ollut seuraava:

vuosi	2003	2004	2005	2006	2007
sairauspäivät/ laskennallinen virka	15,3	14,9	16,1	15,4	16,2

Kuva 28



Työministeriön työolobarometrin vuonna 2007 sairauspoissaolot ovat sekä vähentyneet että lyhentyneet. Muutos koskee etenkin vanhimpia työssä olevia ikäryhmiä. Vuonna 2006 poissaolojen keskiarvo oli 13,1 päivää. Nyt se on laskenut 9,5 päivään.⁸ Vastaavaa sairauspoissaolojen vähentymistä ja lyhentymistä ei tapahtunut Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Keskimääräinen poissaoloaika sairauden vuoksi koko sairaanhoitopiirissä oli 16,2 päivää/vuosi. Kasvua vuoteen 2006 oli 0,8 päivää. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä sairauspäivien määrä on ollut korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin.

Kaikki sairauspäivät sekä työ-/työmatkatapaturmapäivät lisääntyivät vuoteen 2006 verrattuna. Sekä sairastavuusprosentti että sairauspäivät palvelussuhdetta kohden nousivat vuoteen 2006 verrattuna. Sairauslomien jakautuminen syyn ja palkallisuuden mukaan on kerrottu kuvassa 28.

Viranhaltijalla ja työntekijällä on 1.1.2007 alkaen ollut mahdollisuus palata pitkältä sairauslomalta omaan työhönsä osa-aikaisena ja saada palkan lisäksi Kansaneläkelaitoksen maksamaa osasairauspäivärahaa. Tarkoituksena on tukea pitkän ajan sairauslomalla olleen työntekijän oma-aloitteista työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti 9 henkilöä vuoden 2007 aikana yhteensä 503 päivän ajan.

Kunta-alan työolobarometrin 2007 mukaan vuonna 2007 kuntien palkansääjistä 38 % ei ole ollut päivääkään poissa työstä oman sairauden vuoksi.⁹ Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 42,0 % sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2007 aikana. Vuonna 2006 heitä oli 42,6 %, 41,5 % vuonna 2005 ja 44,6 % vuonna 2004.

Sairauspäivien välittömän palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 59,79 €/päivä. Keskihinnassa oli nousua

2,41 €/päivä vuodesta 2006. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä erottamaan kaikkien sijaisien kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairauslomien palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt olivat samat kuin vuonna 2006

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

Sairaloittain katsottuna poissaolojen syyjärjestys on toisenlainen Psykiatrian tulosalueella, Loimaan aluesairaalassa ja Turunmaan sairaalassa sekä Varsinais-Suomen lääkehuollossa.

Kuva 29

Yleisimmät sairauden syyt % kaikista sairauspäivistä	TYKS+ hallinto- keskus	Vakka- Suomen sairaala	Psyki- atrian ta	Loimaan alue- sairaala	Salon alue- sairaala	V-S lääke- huolto	VSKK	Turun- maan sairaala	VSSHP yhteensä
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	28,4 %	29,9 %	17,7 %	28,3 %	42,7 %	50,0 %	29,8 %	43,1 %	30,1 %
Mielenterveyden häiriöt	16,5 %	23,7 %	27,8 %	9,7 %	11,4 %	2,5 %	12,8 %	8,6 %	16,6 %
Hengityselin sairaudet	13,2 %	6,4 %	15,5 %	11,3 %	9,2 %	18,3 %	11,5 %	8,4 %	12,2 %
Vammat	11,2 %	5,3 %	7,7 %	12,1 %	7,9 %	10,7 %	10,5 %	10,5 %	10,0 %

⁸ Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2007 ennakkotietoja

⁹ Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2007 ennakkotietoja

4. Henkilöstöinvestoinnit

4.1. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukainen maksettujen palkkojen kokonaissumma sosiaalivakuutusmaksuineen oli 286,6 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat 4,3 % vuodesta 2006 vuoteen 2007.

Varsinaisten palkkojen kasvuprosentti vuoteen 2006 verrattuna oli 3,9 %, kun työaika- ja ylityskorvaukset kasvoivat 9,4 % vuodesta 2006. Työaika- ja ylityskorvauksiin sisältyvät ilt-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysraha- ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset. Lisä- ja ylityskorvaukset kasvoivat 19,2 % vuoteen 2006 verrattuna.

Palkkakulujen jakautuminen sairaaloihin ja tulosalueittain on selvitetty liitteessä 1.

4.2. Tehdyn työn hinta

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Työstä maksettava peruspalkka määritellään työn vaatavuuden mukaan. Sairaanhoidopiirissä jatkettiin vuoden 2006 aikana aloitettua palkkakartoitusta, jossa jokaisen viran-/toimenhaltijan tehtäväkohtainen palkka kartoitettiin työn vaatavuuden ja sairaanhoidopiirin palkkaryhmien mukaisesti.

Palkan perustan muodostaa tehtäväkohtainen palkka ja sen jälkeen sitä voivat kasvattaa henkilökohtaiset lisät, työaika- ja ylityskorvaukset, lääkäreillä päivystyskorvaukset ja vielä erikoismaksu- ja kartoituspalkkiotkin.

Tehdyn työn hinta lasketaan kaavalla: maksetut palkat/tehdyt työtunnit. Maksettuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä tunneissa todelliset työtunnit, ei poissaoloajan tunteja. Tehdyn työn hinta kohoa, jos on runsaasti palkal-

Palkkakuluista

vuosina	2003	2004	2005	2006	2007
- vakinaisen henkilöstön osuus oli	71,74 %	71,62 %	69,6 %	68,44 %	69,5 %
- määräaikaisen henkilöstön	27,99 %	28,10 %	30,1 %	31,32 %	30,23 %
- amanuenssien ja harjoittelijoiden	0,37 %	0,25 %	0,26 %	0,23 %	0,21 %
- työllistettyjen		0,03 %	0,01 %	0,01 %	0,03 %

Kuva 30

TEHDYN TYÖN HINNAN KEHITYS VUODESTA 2003

Tehdyn työn hinta €/tehty työtunti	2003	2004	2005	2006	2007	+/- 2007- 2006	%-nousu 2006- 2007
Piirin koko henkilöstö	18,21 €	19,00 €	19,80 €	20,80 €	21,00 €	0,20 €	0,96 %

lisia poissaoloja esim. sairauden vuoksi, koska laskennassa mukaan tulee sairaana olevan vakinaisen ja sijaisen palkkakustannukset tehtyä työtuntia kohden.

Vakinaisen henkilöstön tehdyn työn hinnaksi muodostui 22,2 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 18,7 €/tehty työtunti. Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyn työn hinta oli 21,0 €.

4.3. Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen

Vuoden Menestyjä 2006

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

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

Henkilöstöjaosto päätti myöntää vuoden 2006 Vuoden menestyjä -palkinnon seuraaville osastoille ja työryhmille:

TYKS

- Gastroenterologian pkl os. 227 (operatiivisen hoidon tulosryhmä)
- Kirurgian klinikan Verisuonikirurgian os. 219 (operatiivisen hoidon tulosryhmä)
- Yhdysosasto 611/013 henkilökunta (konservatiivisen hoidon tulosryhmä)
- Sisätautien klinikan os. 015 (konservatiivisen hoidon tulosryhmä)
- Henkilöstöpalvelut (hallintopalveluiden tulosyksikkö)

- Teknisen huollon metallityöhuone
- Paimion sairaalan os. 1881, 1882 ja 1672 (tekniikka/ulkotyöt)
- Lbh Sanna Leivo, os. 936 kliininen neurofysiologia

TYKS Vakka-Suomen sairaala

- Oss Eija Korhonen, Vakka-Suomen sairaalan leikkausosasto

Psykiatrian tulosalue

- aikuispsykiatrian tutkimus- ja hoito-osasto, Uusikaupunki
- Sh:t Marja-Leena Nieminen, Raija Heikkinen ja Katja Laaksonen, lastenpsykiatrian tulosyksikkö/kotihoitotyöryhmä, Halikko
- El Irma Myllylä, sh Ritva Sillanpää, Kaarinan mielenterveyskeskus

Loimaan aluesairaala

- kirurginen osasto 2

Salon aluesairaala

- hengityshalvauspotilaiden hoitotiimit ja niiden vastuuhoitaja sekä varahenkilö

Åbolands sjukhus

- polikliniken, sjukskötarna på DAGenheten
- Ph Gunn-Britt Danska, kirurgiska och gynekologiska avdelning
- Tf. avdelningsskötare Eva Grönroos, inre medicinska avdelningen

Varsinais-Suomen kuvantamiskeskus

- U-röntgenin henkilökunta (K945)
- El Eira Pekola

Vuoden menestyjä -kannustepalkinnolle oli varattu määrärahaa 35.400 euroa. Palkinnon saaneissa työyhteisöissä työskenteli yhteensä noin 280 henkilöä. Määräraha esitettiin jaettavaksi tasan kaikkien työyksikössä työskentelevien kesken. Tällöin palkinnon suuruus oli noin 126 euroa/ hen-

kilö. Vuoden menestyjä -palkinnon saaja teki itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta, joka ei kuitenkaan voinut olla palkkaa.

Tulospalkkaus

Yksi tapa motivoida henkilöstöä on kannustavan palkkauksen kehittäminen. Tämä sisältyy myös sairaanhoitopiirin uudistetun 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 halutaan jakaa työnantajan ja työntekijöiden kesken.
- sitouttaa nykyinen henkilöstö organisaatioon ja houkutella uusia työntekijöitä
- lisätä yhteistyötä.

Vuonna 2007 tulospalkkauskokeilua jatkettiin sisätautien klinikan reumasairauksien yksikön osastolla 018 ja invasiivisen kardiologian osastolla 027. Uusina yksikköinä tulospalkkauskokeilun aloittivat ortopedian ja traumatologian klinikka TYKS kirurgisessa sairaalassa, TYKSin neurologian klinikan vuodeosastot 710, 711 ja 712, teknillisen huollon tulosyksikön työhuoneet (lääkintä-, IV-, metalli-, sähkö- ja rakennushuolto) ja psykiatrian tulosalueen Raison sairaalan aikuispsykiatrian poliklinikka P781.

Tähänastiset kokemukset tulospalkkauksesta ovat olleet myönteisiä. Myös TYKSLAB jatkoi tulospalkkauksen käyttöä vuonna 2007.

4.4. Työterveyspalvelut

Sairaanhoitopiirin osavastuualueilla henkilöstön työterveyspalvelujen järjestämistavat poikkeavat toisistaan. TYKSissä on oma työterveysasema, joka antaa yleislääkäritasoisista palvelua. V-S Kuvantamiskeskukseen työterveyshuolto hoidettiin TYKSin työterveysasemalla TYKSissä työskentelevän henkilöstön osalta ja osavastuualueilla osavastuualueen työterveyshuollossa. Turunmaan osavastuualue on solminut sopimuksen TYKSin työterveysaseman 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 1,9 miljoonaa euroa, kun luvussa ei ole mukana TYKSLABin kustannuksia ja kun huomioidaan Kelan työterveyshuollossa maksettavat korvaukset kustannuksia vähentävänä. Työterveyspalvelujen kustannukset tekevät laskennallista viran-/toimenhaltijaa kohden noin 266 euroa.

4.5. 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 liittyy paitsi fyysisen kunnan ylläpito ja kohenta-

minen, 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-ajan tapahtumat ovat tyypillisiä työhyvinvointia tukevia tapahtumia. Useimmilla osavastuualueilla vajaakuntoisia ohjataan yksilökuntoutukseen (TYK) tai ammatillisesti syvennäviin kuntoutukseen (Aslak). Muutaman vuoden on TYKY-toiminnan nimissä järjestetty painonhallintaryhmiä ja retriittitapahtumia.

Virkistys- ja työkykyä ylläpitävät toiminnot katsotaan joillakin osavastuualueilla samaan kokonaisuuteen kuuluviksi ja toteutetaan tämän mukaisesti. Sairaanhoidopiiri tukee työntekijöidensä liikuntaa ja kuntoilua joko henkilökuntaneuvostojen kautta tai suoraan.

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

4.6. Yhteistoiminta

Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirin hallitus päätti 22.5.2007/ 82 § irtisanoa paikallisen yhteistoimintasopimuksen päättymään

31.8.2007 uuden työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain voimaantulon vuoksi. Sairaanhoidopiirin johtaja asetti hallituksen päätöksen mukaisesti työryhmän valmistelemaan uutta yhteistoimintaohjetta irtisanotun yhteistoimintasopimuksen pohjalta. Uusi yhteistoimintasopimus hyväksyttiin hallituksessa 21.8.2007/ 116 §. Uusi yhteistoimintasopimus laadittiin vanhan yhteistoimintasopimuksen pohjalta. Uudessa sopimuksessa on otettu huomioon ne muutokset, jotka uusi laki toi mukanaan. Uusi yhteistoimintasopimus on voimassa työryhmän esityksen mukaisesti 31.12.2008 saakka, koska strategian mukaan sairaanhoidopiirin uuden organisaation tulisi olla voimassa vuoden 2009 alusta ja paikallisen yhteistoiminnan organisaatiota on aiheellista tarkastella uudelleen samassa yhteydessä kuin koko sairaanhoidopiirin organisaatiota rakennetaan uuden strategian mukaiseksi.

Varsinais-Suomen sairaanhoidopiirin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoidopiirin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita, sairaanhoidopiirin neljä koordinoivaa päälouutusmiestä, kaksi työsuojeluvaltuutettujen edustajaa sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2007 yksitoista kertaa. Kokouksissaan se käsittelee mm. ehdotusta sairaanhoidopiirin uudeksi yhteistoimintasopimukseksi, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilöstökertomusta vuodelta 2006, tuloksellisuuden perustuvien kannustepalkkioiden myöntämistä vuodelta 2006, toiminnan muutosprosesseja vuodelle 2007, kuten talouspalvelukeskuksen muodostaminen, ruokahuollon muodostaminen piiritaosiseksi organisaatioksi, vuoden 2008 talousarviota ja muita ajankohtaisia asioita.

Sairaanhoidopiirin osavastuualueiden, tulosalueiden, liikelaitosten ja TYKSin tulosryhmien yhteistyötoimikunnat kokoon tuivat 2–5 kerta vuoden 2007 aikana.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan keskeisin toimintamuoto on yksiköittäin pidettävät työpaikkakokoukset. Sairaanhoidopiirin eri yksiköt ovat ilmoittaneet pitäneensä vuoden 2007 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.

4.7. Koulutus

Koulutusmäärärahan suuruus vuonna 2007 koko sairaanhoidopiirissä oli 2.090.190 euroa. Koulutusmäärärahan käyttö sairaalotain ja osavastuualueittain on kuvattu seuraavalla sivulla kuvassa 31. Koulutusmäärärahan käytön seurannassa on puutteita, jonka vuoksi määrärahan toteutumisprosentti on voinut jäädä liian pieneksi.

Työministeriön työolobarometrin mukaan tasan puolet palkansaaajista on osallistunut vuoden 2007 aikana työnantajan maksamaan koulutukseen. Pitkällä aikavälillä vuoden 2001 jälkeen koulutukseen osallistuneiden määrä väheni voimakkaasti naisilla, mutta sen jälkeen trendi on ollut lievästi kasvava.¹⁰

Henkilöstön osallistumista täydennyskoulutukseen, joko työnantajan järjestämään sisäiseen koulutukseen tai ulkopuoliseen koulutukseen, on seurattu vuodesta 2004. Merkittävää osaa yksiköiden järjestämisestä 2–3 tunnin koulutuksista ei kuitenkaan ole tilastoitu. Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle annetun selvityksen mukaan vuonna 2007 noin 80,2 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen. Vuonna 2006 vastaava luku oli 73,6 %, vuonna 2005 73,1 % ja vuonna 2004 77,8 %. Täydennyskoulutuspäiviä osallistuneilla oli keskimäärin 4,9 koulutuspäivää/vuosi.

TYKSin keskitetyn koulutuksen ohjelma on suunniteltu siten, että se tukee se-

¹⁰ Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2007, ennakkotietoja

Koulutusmäärärahan käyttö vuodesta 2003 on ollut seuraavaa:

vuosi	2003	2004	2005	2006	2007
tuhatta €	1.122	1.380	1.417	1.582	1.698

Kuva 31

Koulutusmäärärahan käyttö v. 2007	TYKS	Vakka-Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	V-S kuvantamiskeskus	V-S Lääkehuolto	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Määräraha v. 2007	1 353 000	82 110	192 000	91 000	116 180	85 200	21 000	53 800	85 900	2 080 190
Koulutusmäärärahan toteuma € 2007	1 092 509	58 902	211 175	77 424	92 008	32 978	17 361	39 922	76 095	1 698 373
Määrärahan toteuman %-osuus toteutuneista palkoista v. 2007	0,77 %	0,80 %	1,07 %	0,73 %	0,57 %	0,33 %	1,01 %	0,79 %	0,70 %	0,70 %
Määrärahan toteutus % 2007	80,75	71,74	109,99	85,08	79,19	38,71	82,67	74,20	88,59	81,65

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna koulutuspäivien määrä/täydennyskoulutukseen osallistuja vaihtelee seuraavasti:
täydennyskoulutuspäiviä/koulutukseen osallistunut

	v. 2005	v. 2006	2007
- lääkärit	8,7	9,2	9,0
- akateeminen tutkimushenkilöstö	6,2	7,5	6,1
- terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet	4,0	4,2	4,5
- terveysalan perustutkinnon suorittaneet	3,0	2,9	2,9
- muu henkilöstö	2,6	2,7	3,2
- kaikki yhteensä	4,4	4,7	4,9

kä sairaanhoitopiirin strategiaa että henkilöstöstrategiaa. Siinä on myös huomioitu TYKSille asetetut velvoitteet huolehtia koko piirin terveydenhuollon alueellisesta koulutuksesta. TYKSissä järjestettävistä koulutuksesta tiedotetaan internet-sivuilla ja ne ovat avoimia ja maksuttomia sairaanhoitopiirin sairaaloiden ja terveyskeskusten henkilöstölle. Vuonna 2007 keskitetyksi järjestettyjä koulutustilaisuuksia oli 100, muutamia tilaisuuksia, esimerkiksi turvakortti- ja palosuojelukoulutuksia, järjestettiin useamman kerran.

Koulutuksen painopiste vuonna 2007 oli ajankohtaisissa potilashoittoon eri erikoisaloilla tietoa antavissa tilaisuuksissa. Hyvin on myös huomioitu aina ajankoh-

tainen ja tärkeä sairaalahygienia. Sekä potilaiden että työntekijöiden turvallisuuden ylläpitämiseen ja varmistamiseen ohjeita antavia koulutustilaisuuksia järjestettiin useita, samoin henkilökunnan jaksamisen tukeminen on ollut tilaisuuksien aiheena. Myös johtamistaitoihin on hankittu koulutusta sairaanhoitopiirien yhteisesti järjestämässä kahden vuoden ajan kestäneessä VARSA-koulutuksessa, jossa meidän sairaanhoitopiiristämme oli 13 osallistujaa. Toinen esimiestaitoja kehittävä koulutus järjestettiin kokeiluluontoisesti TYKSissä osastonhoitajille. Siinä käytännönläheisessä, neljään osa-alueeseen jaetussa koulutuksessa käytiin läpi päivittäisiä esimiehen ratkaistaviksi tulevia kysymyksiä.

TYKSissä keskitetysti järjestettyihin koulutustilaisuuksiin vuonna 2007 osallistui - TYKSistä yhteensä 3.784 henkilöä ja niihin käytettiin yhteensä 19.506,5 tuntia, 3251 koulutuspäivää.

- TYKSin lääkäreistä osallistui näihin koulutustilaisuuksiin 234, muusta akateemisesta henkilöstöstä 111, hoitohenkilökunnasta 2.933 ja huollon, talouden ja hallinnon henkilöstöstä yhteensä 506 osallistujaa.
- TYKSLABista tilaisuuksiin osallistui 291 henkilöä ja
- Varsinais-Suomen kuvantamiskeskuksesta 493 henkilöä ja
- psykiatrian tulosalueelta 298 henkilöä.
- muita osallistujia oli 2.277. Lukuun sisältyy aluesairaaloiden henkilöstöä, opiskelijoita ja myös yksityissektorin työntekijät. Vuonna 2006 heitä oli kaikkiaan 1.967.

Sairaaloiden keskitetyissä koulutustilaisuuksissa painopiste oli ajankohtaisaiheiden ja atk-koulutuksen lisäksi mm. ajankohtaisissa lääke- ja hoitotieteellisissä tilaisuuksissa sekä sairaalan turvallisuuteen liittyvissä koulutuksissa. Vuonna 2006 alkanut johtamisen erikoisammattitutkintoon johtava koulutus (JET) jatkui vuonna 2007. Koulutus tapahtuu yhteistyössä Salon seudun aikuisopiston kanssa ja siihen osallistuu osastonhoitajia, apulaisosastonhoitajia ja vastaavia hoitajia Salon aluesairaalaista ja Loimaan aluesairaalaista.

Vuonna 2007 osallistui 3.920 henkilöä erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 11.507 kertaa ja he osallistuivat yhteensä 18.220 kokopäiväiseen ja 634 osapäiväiseen koulutustilaisuuteen. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 73 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

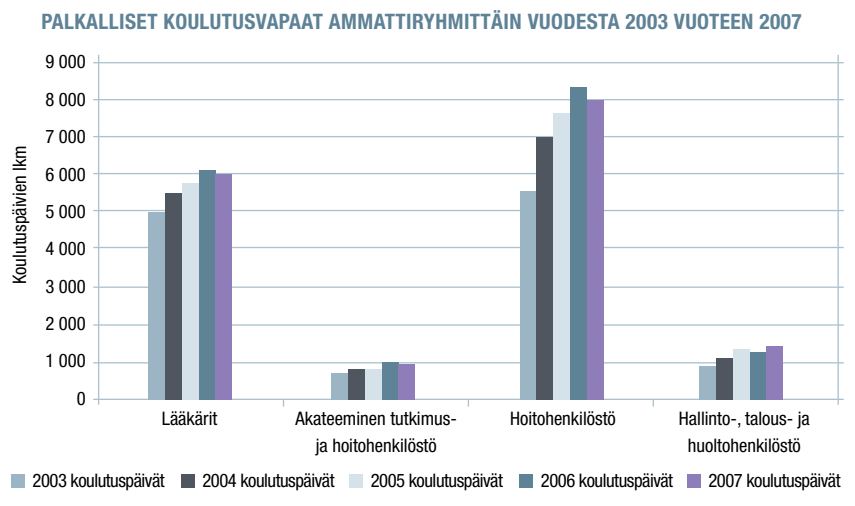
Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 82 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 295.

Koulutukseen osallistuneiden palkkakustannukset olivat yhteensä 1.753 tuhatta euroa, minkä lisäksi osallistumismaksuihin ja matkakorvauksiin käytettiin 1.698 tuhatta euroa. Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin tulevat mahdollisen sijaisen palkkakustannukset.

Kuvassa 32 näkyvät, miten koulutuksen vuoksi myönnetyt virka-/työvapaapäivät jakautuvat ammattiryhmittäin vuosina 2003–2007.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 12 henkilöä vuoden 2007 aikana kokoaikaisesti yhteensä 10.882 päivää ja osa-aikaisesti 1.606 päivää palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla.

Kuva 32



4.8. Työnohjaus

Työnohjausta tarvitaan työssä, johon kuuluu korkea ihmissuhdekuormitus. Työnohjaus on keskusteluun ja/tai toiminnallisiin menetelmiin perustuvaa prosessinomaista työn kehittämistä. Se on koulutetun työnohjaajan ohjaamaa tavoitteellista ja luottamuksellista yksilö-, pienryhmä- tai työyhteisötoimintaa. Työnohjaus tukee organisaation johtajuutta ja perustehtävää. Työnohjauksella on jo pitkä perinne sairaanhoitopiirimme psykiatrisissa yksiköissä. Se on vähitellen tulossa myös osaksi somaattisten osastojen arkea. Yksilöohjauksella varmennetaan hoitosuhdetyötä tekevien työn laatua. Työyhteisöjen työnohjauksella tähdätään ryhmien kykyyn toimia entistä ryhdikkäämmin perustehtävänsä suuntaisesti muutosten keskellä. Kasvavana haastealueena on esimiehille annettava työnohjaus, jossa yhdistyvät kokemuksellinen omasta työstä oppiminen ja vastaavaa työtä tekevien antama vertaistuki. Nämä elementit ehkäisevät uupumista, antavat sijaa luovalle ongelmanratkaisulle, lisäävät työniloa, vahvistavat itsetuntoa ja lisäävät esimiesten johtamistaitoja.

Sisäisellä työnohjauksella tarkoitetaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin työntekijöitten toisilleen antamaa työnohjausta. Sisäisen työnohjauksen kysyntä lisääntyi sairaanhoitopiirissä ja siihen ei voitu vastata samassa määrin kuin aikaisempina vuosina, koska osa työnohjaajista siirtyi eläkkeelle. Vuonna 2007 työnohjausta antoi 33 (46 v. 2006 ja 58 v. 2005) sisäistä työnohjaajaa 79 (98 vuonna 2006 ja 110 v.

2005) työntekijälle ja ryhmä- tai työyhteisötyönohjausta 25 ryhmälle. Työnohjaustunteja kertyi yhteensä 1.024 tuntia.

Useat työyhteisöt hankkivat sisäisen työnohjaustarjonnan puuttuessa ulkopuolisen työnohjaajan sairaanhoitopiirin työntekijäkunnan ulkopuolelta. Henkilökunnan ulkopuolisten työnohjaajien palkkioihin käytettiin vuoden 2007 aikana noin 157.000 euroa.

Kuva 33

Työnohjaajien ammatti	lukum.	Työnohj. tunteja	Yksilötö-tunnit	Yksilötyönohjaussuhteiden lkm saajaavan mukaan ja yht.					Yhteensä
				TYKS	Vakka-Suomi	Loimaa	Salo	Turunmaa	
Lääkäri	3	66	56	5	2				7
Psykologi	6	117	95	7	4		3		14
Sostt	2	53	43	5					5
Sh tai vast.	20	724	414	35	5	3	5	2	50
Toim. terap.	1	24	18		1				1
Sairaalapappi	1	40	40				1		1
Yhteensä	33	1024	666	52	12	3	9	2	78

Kuva 34

Työnohjaajien ammatti	Ryhmätunnit	Ryhmätyönohjaussuhteiden lukum.saajaovan mukaan					
		TYKS	Vakka-Suomi	Loimaa	Salo	Turunmaa	Yhteensä
Lääkäri	10	1					1
Psykologi	22				2		2
Sostt	10	1					1
Sh tai vast.	310	18			2		20
Toim. terap.	6				1		1
Sairaalapappi	0						0
Yhteensä	358	20	0	0	5	0	25

KEHITYSKESKUSTELUJEN MÄÄRÄ

Tulosalue	% 2000 -2002	2004	2005	2006	2007
TYKS	29 %	56 %	48,2 %	46,7 %	40,4 %
TYKS Vakka-Suomen sairaala	72 %	72 %	56,6 %	61,3 %	42,2 %
Psykiatrian tulosalue				56,9 %	69,9 %
Loimaan aluesairaala	32 %	56 %	43,6 %	33,1 %	51,9 %
Salon osavastuualue		62,8 %			
Salon aluesairaala	27 %	56 %		20,5 %	32,3 %
Halikon sairaala	29 %	69 %			
V-S lääkehuolto				57,1 %	
V-S Kuvantamiskeskus			62,7 %	76,6 %	41,5 %
Turunmaan sairaala	30 %	50 %	38,1 %	54,3 %	57,0 %
TYKSLAB			73,0 %	81,3 %	63,8 %

4.9. Mentorointi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on mentorointi hyväksytty yhdeksi henkilöstön kehittämis- ja tukemuodoksi. Vuonna 2007 VSSHP:ssa on menossa seitsemäs mentorointiohjelma, mukana on 12 paria. Mentorit olivat paitsi sairaanhoitopiirin sisältä myös ulkopuolisia ja yksityisen sektorin palveluksessa olevia henkilöitä. Talon ulkopuolisista mentoreista kolme oli liikelämästä ja yksi terveydenhuolto-oppilaitoksesta.

Osallistuneet ovat pitäneet mentorointia onnistuneena ja omaa työtään ja kehittymistään tukevana. Myös mentorit ovat kokeneet mukanaolon erittäin positiiviseksi. Sairaanhoitopiirin mentor-ohjelmaa on pidetty hyvänä toimintamallina ja esikuvana myös muissa kunta-alan työpaikoissa. Kaikki sairaanhoitopiirin mentor-parit kokoontuvat yhteen neljä kertaa vuodessa. Ensitapaamisessa mentorointiryhmä esittelee aiemmista ohjelmista saatuja kokemuksia ja jakaa materiaalia. Oman ohjelman järjestämisessä on mentor-pareilla ollut vapaat kädet.

4.10. Kehityskeskustelut

Sairaanhoitopiirin yhtenä toiminnallisena tavoitteena on, että kehityskeskustelut toteutetaan siten, että osallistuneita on kullakin osavastuualueella 70 % henkilöstöstä. Tavoitetta ei saavutettu vuonna 2007. Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin hyvin paljon, joissakin yksiköissä on kehityskeskustelut käyty koko henkilöstön kanssa ja toisissa ei ollenkaan.

Myös käytyjen kehityskeskustelujen tilastointi on puutteellista.

Koko sairaanhoitopiiritasolla kehityskeskusteluja käytiin 43,4 % henkilöstöstä.

5. Tasa-arvon tila

Työntäjän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa, eli tasapuolista kohtelua työpaikalla. Suunnitelma on eräs keino kiinnittää huomiota tähän asiaan. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin vuonna 2004 valmistunut tasa-arvosuunnitelma tarkistettiin vuoden 2007 aikana.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) laajensi syrjinnän kieltämisen alaa pelkäästään sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä yleiseen syrjinnän kieltoon ja kansainvälistymisen tasa-arvotyölle asettamiin vaatimuksiin kieltämällä syrjinnän myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työ- ja virkasuhteita sääntelevä lainsäädäntö asettaa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen työelämässä henkilön taustasta, ominaisuuksista tai uskonnollisesta tai muusta vakaumuksesta riippumatta. Tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän tai häirinnän poistaminen edellyttää työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä paitsi tasa-arvolain myös työturvallisuuslain säännösten perusteella. Vuoden 2005 tasa-arvolain muutoksella uudistettiin ja täsmennettiin viranomaisten, työnantajien ja oppilaitosten velvollisuuksia tasa-arvon huomioon ottamiseksi kaikessa toiminnassaan. Uudistettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoittamana, mutta myös toteuttamaan piirin strategiasa esiin nostettuja tavoitteita.

5.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 85,1 % naisia (6.330) ja 14,9 % miehiä (1.106). Miesten lukumäärä nousi 11 henkilöllä vuodesta 2006, mutta siitä huolimatta miesten prosenttiosuus ei noussut.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhde vaihtelee yksiköittäin suuresti.

- Lääkäreistä 405 oli miehiä ja 409 naisia.
- Akateemisen tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä 12,4 % oli miehiä, mutta naisten ja miesten osuus vaihtelee riippuen tehtävänimikkeestä. Fyysikoista 81,3 % on miehiä, kun taas kemisteistä 80 % on naisia. Samoin puheterapeuteista, psykologeista ja sosiaalityöntekijöistä valtaosa on naisia.
- Koko hoitohenkilöstöstä 6,6 % on miehiä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia. Prosentuaalisesti eniten miehiä on koulutusoisessa hoitohenkilöstössä (mielenterveyshoitajissa ja lääkintävahvistimistareissa).
- 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.

5.2. Ikäjakautuma

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla aloilla. Lokakuussa 2006 se oli koko kunta-alalla 45,1 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osalta 47,3 vuotta.¹¹ Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2007 lopussa 43 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta.

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2006 yli puolet olivat 30–49-vuotiaita, 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita ja runsas kolmannes oli vähintään 50-vuotiaita.¹² Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poikkeaa hieman yleisestä kunta-alan ikärakenteesta. Alle 30 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä vuonna 2007 oli 15,2 %, 30–39-vuotiaita oli 22,74 %, 40–49-vuotiaita oli 29,73 % ja yli 50-vuotiaita oli 32,33 % koko henkilöstöstä.

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.

Vuosien 2008–2017 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteensä 1.500 henkilöllä, joka on 23,8 % nykyisistä viroista ja toimista.

Osavastuualueittain määrä vaihtelee TYKSLABin 33,7 %:sta Varsinais-Suomen lääkehuollon 18,3 %:iin.

Seuraavan viiden vuoden aikana vanhuuseläkeiän saavuttaa lähes kolmannes tulosyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista ja osastonhoitajista. Tähän on varauduttava oikea-aikai-

¹¹ www.kuntatyöntajaja.fi/tilastot: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-ikä

¹² KT:n Tilastoeste Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2006

sella rekrytoinnilla varmistaen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

5.3. Työolosuhteet

- Perhevapaat

Vuoden 2007 aikana 1.557 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä erityistä perhevapaalla. Tämä on 15,7 % kaikista palvelussuhteesta olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi 101.553 päivää (89.866 päivää v. 2006), joka on 13,48 % kaikista poissaolopäivistä.

Isyysvapaata käytti yhteensä 64 isää, mikä on 5 enemmän kuin vuonna 2006. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 1.117 kalenteripäivää.

Vanhempainvapaalla oli 264 (245 v. 2006) henkilöä yhteensä 30.827 (26.776 v. 2006) kalenteripäivää, joista 1,6 % käyttivät isät.

Hoitovapaalla oli 220 äitiä ja isää yhteensä 40.003 (35.248 v. 2006) päivää. Isät käyttivät hoitovapaapäivistä 1,3 %.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.016 vanhempaa 3.899 (3.883 v. 2006) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 8,1 % (7,2 % vuonna 2006).

Lyhennettyä työpäivää osittaisen hoitovapaan vuoksi teki 51.804 päivänä 249 vanhempaa, 8 henkilöä enemmän kuin vuonna 2006. Isien osuus lyhennetyistä työpäivistä oli 0,9 %.

- Osa-aikatyö

Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 11 työntekijää yhteensä 1.445 päivän ajan vuonna 2007. Vuonna 2006 heitä oli 15 henkilöä yhteensä 2.170 päivää. Osa-aikalisän ehtona on, että työnantaja palkkaa työvoimatoimiston osoitta-

man työttömän korvaamaan vähentynyttä työpanosta.

Viranhaltijalla ja työntekijällä on 1.1.2007 alkaen ollut mahdollisuus palata pitkältä sairauslomalta omaan työhönsä osa-aikaisena ja saada palkan lisäksi Kansaneläkelaitoksen maksamaa osasairauspäivärahaa. Tarkoituksena on tukea pitkän ajan sairauslomalla olleen työntekijän oma-aloitteista työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti 9 henkilöä vuoden 2007 aikana yhteensä 503 päivän ajan.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 19 henkilöä. Osa-aika-eläkkeelle siirtyi yhteensä 25 henkilöä. Osa-aika-/osatyökyvyttömyyseläkkeellä on yhteensä 160 henkilöä koko sairaanhoitopiirissä. Osa-aikatyö osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka.

5.4. Palkkaus

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), lääkärisopimus ja tekniikan sopimus määrittelevät työntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat, jotka muodostavat käytännössä ammattiryhmien palkkojen alarajat.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä KVTES:n mukaiset tehtäväkohtaiset palkat porrastetaan yhdestä neljään palkkakeriiniin (A, B, C ja C+), jotka on muodostettu arvioimalla kunkin viran tai toimen työn vaativuustaso (ns. TVAmenettely).

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle voidaan maksaa palvelusajasta riippuva henkilökohtaista vuosisidonnaista lisää, jota saa viiden ja kymmenen palvelusvuoden jälkeen vastaavasti viisi ja kymmenen prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Ennen 31.8.2004 yli 15 vuotta palvelleille maksetaan määrävuosilisää, joka säilyy

niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättömänä.

Työntekijän oman ammattiosaamisen ja työtuloksen perusteella voidaan maksaa harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää. Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen uusimman neuvottelusopimuksen mukaan tämä lisä voi olla 1.9.2007 alkaen joko kolme tai kuusi prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

Vuorotyötä tekeville maksetaan iltat-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja aattotyökorvauksia. Työaikakorvaukset voivat kasvattaa kuukausipalkkaa jopa 35 prosenttia.

Lääkäreillä on vastaavat omat palkkaryhmät 1, 2 ja 3, sekä vastaavat vuosisidonnaiset lisät. Lääkäreiden harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä maksetaan tohtorin arvon, dosentuurin tai jonkin erityispätevyden perusteella. Myös päivystyskorvaukset ja erikoismaksuluokan palkkiot voivat nostaa lääkäreiden palkkaa. Tulosityksikön johtovastuu on eräs palkanlisän peruste. Nämä lisäosat voivat kaksinkertaistaa lääkärin kokonaispalkan.

Tekniikan alalla palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palvelusajasta sidotusta ammattialalisästä ja harkinnanvaraisesta.

Taulukossa 35 on vakinaisen henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2007. 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 sairaan-

Kuva 35

VSSH 2007 KVTES	Hinnoittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväkoht. palkka keskim. €/kk		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. €/kk		
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	Palkkaero %
Osastonhoitaja	3HO1020	153	6	2 265,09	2 268,59	0,2 %	2 592,40	2 591,15	0,0 %
Fysioterapeutti	3HO1030	60	6	1 873,74	1 886,41	0,7 %	2 078,52	2 051,66	-1,3 %
Laboratoriohoitaja	3HO1030	256	6	1 868,85	1 876,36	0,4 %	2 090,87	2 025,60	-3,1 %
Röntgenhoitaja	3HO1030	145	15	1 904,48	1 904,70	0,0 %	2 103,53	2 065,56	-1,8 %
Sairaanhoitaja	3HO1030	1499	95	1 894,84	1 902,12	0,4 %	2 080,61	2 067,26	-0,6 %
Lääkintävahtimestari	3HO1040	12	28	1 685,85	1 699,96	0,8 %	1 857,20	1 894,66	2,0 %
Mielenterveyshoitaja	3HO1040	64	48	1 701,76	1 698,43	-0,2 %	1 911,78	1 918,14	0,3 %
ATK-suunnittelija	01ATK021	7	13	2 589,24	2 614,50	1,0 %	2 877,32	2 817,52	-2,1 %
Vahtimestari	01VAH020	12	15	1 517,29	1 524,31	0,5 %	1 708,74	1 674,43	-2,0 %
Huoltomies	08PER010	6	30	1 529,73	1 543,82	0,9 %	1 712,64	1 693,58	-1,1 %
LÄÄKÄRIT	Hinnoittelutunnus	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Palkkaero %	Naiset	Miehet	Palkkaero %
Osastonylilääkäri	3SL1100	10	30	5 161,66	5 237,43	1,5 %	5 915,21	5 623,14	0,1 %
Ylilääkäri	3SL1200	12	19	5 098,05	5 053,48	-0,9 %	5 976,44	5 893,57	-1,4 %
Apulaisyylilääkäri	3SL1200	11	12	4 775,95	4 845,65	1,5 %	5 330,90	5 516,33	3,5 %
Erikoislääkäri	3SL3000	90	92	4 173,50	4 172,54	0,0 %	4 861,03	4 881,02	0,4 %
Osastonlääkäri	3SL3000	5	14	4 244,44	4 305,00	1,4 %	4 844,67	4 857,74	0,3 %
Erikoistuva lääkäri	3SL4104	22	17	3 069,66	3 064,78	-0,2 %	3 265,39	3 282,55	0,5 %
Erikoistuva lääkäri	3SL4102	23	18	2 948,12	2 953,92	0,2 %	3 108,33	3 107,43	0,0 %
Erikoistuva lääkäri	3SL4100	7	11	3 058,00	3 209,61	5,0 %	3 227,96	3 442,19	6,6 %

hoitopiirissä on sellaisia tehtävänimikkeitä, joissa on yhtä paljon sekä miehiä että naisia. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet. Suurimmillaan ero tehtäväkohtaisissa palkoissa on 5 % ja varsinaisissa palkoissa 6,6 %. Suurin ero on erikoistuvien lääkäreiden tehtäväkohtaisissa ja varsinaisissa palkoissa. Vuonna 2006 suurimmat erot olivat laboratoriohoitajien ja apulaisyylilääkäreiden kohdalla. Apulaisyylilääkäreiden kohdalla palkkaerot ovat pysyneet samansuuruisina kuin vuonna 2006. Laboratoriohoitajien kohdallaan palkkaerot varsinaisissa palkoissa ovat pienentyneet -4,1 prosentista -3,1 prosenttiin vuoteen 2006 verrattuna.

5.5. Työsuojelu

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri osallistui vuosina 2005–2007 STM:n ja Turun ja Porin työsuojelupiirin toteuttamaan valtakunnalliseen terveydenhuollon työsuojelun valvontahankkeeseen. Hankkeen tavoitteena oli varmistaa, että työnantaja on luonut sellaiset menettelyt ja hallintajärjestelmät, joilla voidaan poistaa ja hallita seuraavat ongelmat:

- asiakasväkivalta
- häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- työn aiheuttama haitallinen kuormitus
- käsin tehtävät nostot ja siirrot

Työsuojeluorganisaatio järjesti 30 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittyntä alueellista koulutustilaisuutta. Näistä 10 koski paloturvallisuutta. Työsuojeluvaltuutetut pitivät puheenvuoroja myös muiden järjestämässä tilaisuuksissa. Intranettiin lisättiin uusia työsuojelun tietosivuja ja saatettiin ajan tasalle siellä jo olleita. Työsuojeluun liittyviä kirjoituksia oli TYKS-tiedotteissa, Hospitaalissa ja intranetissä. Työsuojelu valmisteli turvallisuustiedotteita ja jakoi niitä Työsuojelun teemaviikolla ja 13. päivä perjantaina.

Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän henkilöstökertomus 2007

Palvelussuhde:

Piirin valtuuston/hallituksen päätöksellä perustettu pysyväluonteinen virka tai työsopimussuhde

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 iltta-, 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 tunnint, 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.

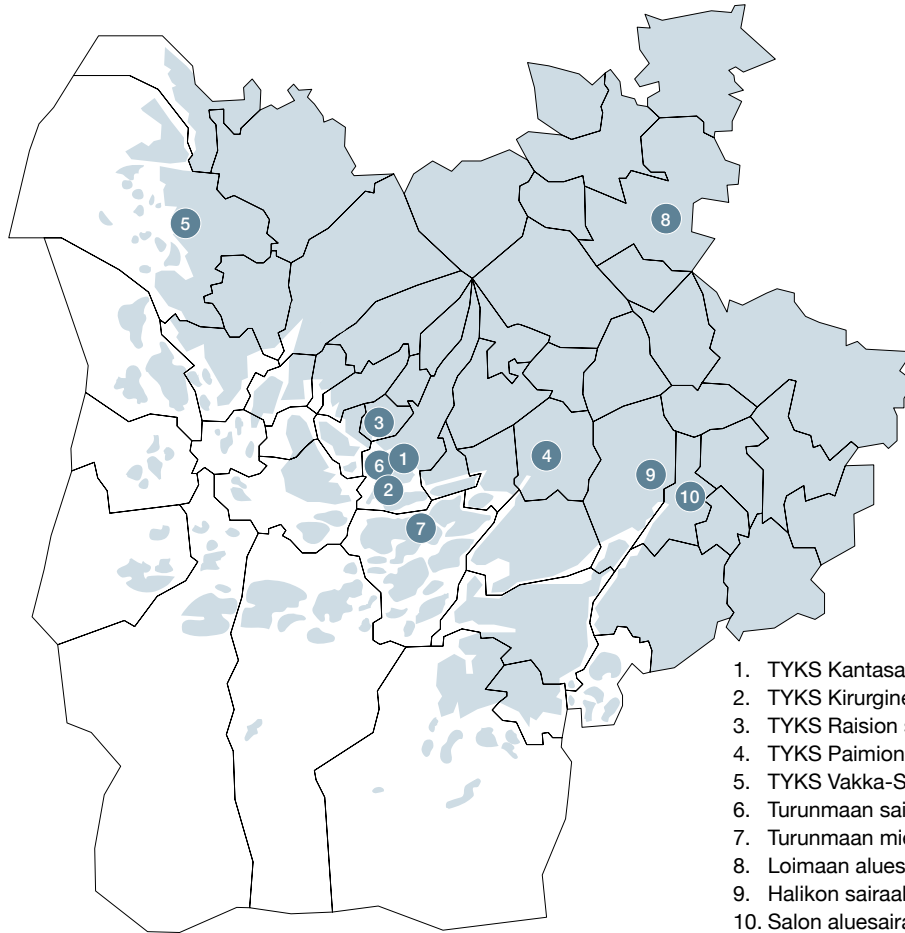
Koulutusastejaottelu noudattaa koulujärjestelmän rakennetta, jossa koulutus etenee alemmilta koulutuksen asteilta ylemmille.

- 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.
- Alemman 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.

Henkilöstökulut vuonna 2007

HENKILÖSTÖKULUT	TYKS	% -osuus	TYKS Vakka- Suomen sairaala	% -osuus	Psykiatrian tulosalue	% -osuus	Loimaan aluesairaala	% -osuus	Salon aluesairaala	% -osuus		
Varsinaiset palkat	93 961 870	67,41	4 701 846	64,90	13 351 746	69,11	6 828 867	65,68	10 211 895	65,24		
Työaikaorvaukset	14 957 242	10,73	983 843	13,58	1 645 872	8,52	1 372 835	13,20	2 105 512	13,45		
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	21 112 360	15,15	1 065 927	14,71	3 186 177	16,49	1 658 914	15,96	2 347 996	15,00		
Poissaolojen palkat	7 348 526	5,27	375 850	5,19	958 170	4,96	414 806	3,99	777 113	4,96		
Lisä- ja ylityökorvaukset	1 242 457	0,89	105 702	1,46	145 375	0,75	104 849	1,01	185 461	1,18		
Eml + todistuspalkkiot	757 341	0,54	11 569	0,16	32 303	0,17	17 087	0,16	26 009	0,17		
Palkat yhteensä	139 379 796	100,00	7 244 737	100,00	19 319 643	100,00	10 397 358	100,00	15 653 986	100,00		
Sos.vak.maksut 26,3-28,95 %	40 015 939		2 040 118				2 949 730		4 531 829			
Henkilöstökulut yhteensä	179 395 735		9 284 855				13 347 088		20 185 815			
Tehdyn työn hinta	21,20		19,70		20,70		20,20		19,80			
HENKILÖSTÖKULUT	V-S lääkehuolto	% -osuus	V-S Kuvanta- miskeskus	% -osuus	Turunmaan osava	% -osuus	TYKSLAB	% -osuus	Hallinto- keskus	% -osuus	VSSHP yhteensä	% -osuus
Varsinaiset palkat	1 298 276	76,46	7 092 945	70,93	3 317 269	68,12	7 852 540	73,20	1 298 782	77,42	149 916 036	67,85
Työaikaorvaukset	12 114	0,71	587 419	5,87	499 909	10,27	482 097	4,49	370	0,02	22 647 213	10,25
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	276 815	16,30	1 520 241	15,20	733 849	15,07	1 864 163	17,38	275 693	16,43	34 042 135	15,41
Poissaolojen palkat	76 024	4,48	660 529	6,61	175 601	3,61	450 055	4,20	102 397	6,10	11 339 071	5,13
Lisä- ja ylityökorvaukset	34 753	2,05	137 133	1,37	75 274	1,55	74 820	0,70	362	0,02	2 106 186	0,95
Eml + todistuspalkkiot	0	0,00	997	0,01	67 840	1,39	3 750	0,03		0,00	916 896	0,41
Palkat yhteensä	1 697 982	100,00	9 999 264	100,00	4 869 742	100,00	10 727 425	100,00	1 677 604	100,00	220 967 537	100,00
Sos.vak.maksut 26,3-28,95 %			2 819 792		1 409 303		3 033 716		441 210		57 241 638	
Henkilöstökulut yhteensä			12 819 056		6 279 045		13 761 141		2 118 814		257 191 550	
Tehdyn työn hinta	19,20		23,40		20,50		19,50		32,30		21,00	
palkkakustannusten kasvu vuoteen 2006 verrattuna			v. 2006		v. 2007		kasvu -%					
Varsinaiset palkat			144 266 810		149916036		3,9 %					
Työaikaorvaukset sisältäen lla-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysrahkorvaukset ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset			20 697 914		22647213		9,4 %					
Lisä- ja ylityökorvaukset			1 766 958		2106186		19,2 %					

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