



Henkilöstö- kertomus 2002

Sisällys

| | |
|--|----|
| ■ HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA SEN TOTEUTUMINEN | 4 |
| Tavoitteet | 4 |
| Toteutuminen | 4 |
| Uusi strategia | 4 |
| ■ HENKILÖSTÖVOIMAVARAT | 5 |
| Palvelussuhteet | 5 |
| Henkilöstön määrä | 6 |
| Henkilöstörakenne | 7 |
| Ikärakenne | 7 |
| Ikäjakautuma | 8 |
| Henkilöstön palveluksessaoloaika | 9 |
| Vaihtuvuus | 10 |
| ■ HENKILÖSTÖN TYÖPANOS | 11 |
| Työpanos | 11 |
| Poissaolot | 13 |
| Sairastavuus | 14 |
| ■ HENKILÖSTÖINVESTOINNIT JA TYÖHYVINVOINTI | 16 |
| Palkkakustannukset | 16 |
| Tehdyn työn hinta | 16 |
| Tuloksellisuuteen perustuva kannustaminen | 16 |
| Työterveyspalvelut | 16 |
| Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta | 17 |
| Yhteistoiminta | 17 |
| Koulutus | 18 |
| Työnohjaus | 19 |
| Kehityskeskustelut | 19 |
| Tuloskuntomittari | 20 |
| ■ TUNNUSLUKUJEN LASKENTAKAAVAT JA KÄSITTEET | 21 |
| ■ HENKILÖSTÖKULUT VUONNA 2002 | 22 |

■ TOIMITUSKUNTA

Jouko Lahti
Hely Lehtokari
Taru Luukkala-Viitanen
Leena Marjoluoto
Seija Paatero

■ ULKOASU JA TAITTO

Mainostoimisto SST Oy

■ PAINO

Painoprisma Oy

Henkilöstöstrategia ja sen toteutuminen

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa kokonaiskuva sairaanhoitopiirin henkilöstön määrästä sekä henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tiedot on koottu piiritasoisina ja osittain sairaalatasoisina.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ensimmäinen henkilöstökertomus koskien vuotta 1977 valmistui keväällä 1998. Tämä kertomus on jatkoa sen jälkeen vuosittain tehdyille kertomuksille. Kertomuksen sisältöä on kehitetty ensimmäisestä vuoden 1997 kertomuksesta tietosisältöä täsmentämällä.

Tavoitteet

Vuoden 2002 taloussuunnitelmassa määriteltiin painopistealueet henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi seuraavasti:

- Henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista parannetaan voimavaranostuksilla toimipisteissä, joissa henkilöstön määrä on osoittautunut riittämättömäksi
- Palkkojen jälkeenjääneisyyden korjaamiseen kohdennetaan suunnitelma-kaudella määrärahoja
- Henkilöstön hyvinvointiin panostamista merkitsevät myös kehityskeskusteluprojekti ja määrärahalisäykset kannustavaan palkkaukseen ja koulutukseen.

Toteutuminen

Vuonna 2002 perustettiin TYKSiin ja sairaanhoitopiiriin uusia virkoja ja toimia yksiköihin, joissa potilaiden määrä ja työpaine oli merkittävä.

Vuonna 2002 jatkui valtuuston hyväksymän ylimääräisen määrärahan turvin henkilöstön palkkojen tarkistus, jonka tavoitteena oli nostaa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palveluksessa olevan henkilöstön palkkataso kilpailukykyiseksi muiden sairaanhoitopiirien kanssa. Palkkojen jälkeenjääneisyys määräraha jaettiin samassa yhteydessä, kun oli käytettävissä yleisen virkaehtosopimuksen järjestelyvareraää.

Henkilöstön kehityskeskustelujen aloittamisesta informoitiin koko sairaanhoitopiirissä ja koulutettiin esimiehiä keskustelujen käymiseen.

Maksettiin tuloksellisuuteen perustuvaa palkkiota yhdeksälle projektille vuonna 2002.

Uusi strategia

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän valtuusto hyväksyi kokouksessaan 12.6.2002 sairaanhoitopiirin strategian vuosille 2002–2010. Sen keskeiset arvot ovat potilaslähtöisyys ja tuloksellisuus. Strategia koostuu seitsemästä näkökulmasta, joista yksi

on henkilöstön näkökulma. Tämä on kuvattu neljänä toimintalinjana:

- Tutkimus-, hoito- ja tukipalveluista vastaa ammattitaitoinen ja hyvin koulutettu henkilöstö, jota on palvelutarpeen kannalta riittävästi. Turvataan sairaanhoitopiirin vetovoimaisuus työnantajana. Käynnistetään välittömästi sairaanhoitopiirin henkilöstrategian valmistelu.
- Henkilöstön koulutus on investointi osaamiseen. Koulutuksen määrärahoja lisätään. Työpaikka-, täydennys- ja jatkokoulutusta kehitetään suunnitelmallisesti.
- Työyhteisöjen hyvinvointia parannetaan yhteistoimintamenettelyllä, johtamisen kehittämishallinnalla, viestinnällä ja laajentamalla kehityskeskustelukäytäntö koko sairaanhoitopiiriin.
- Henkilöstömitoitusta selvitetään vertailutietojen, tunnuslukujen ja mittareiden (mm. hoitoisuusluokitus) avulla, tavoitteena henkilöstön optimaalinen rakenteellinen ja määrällinen mitoitus.

Henkilöstövoimavarat

Palvelussuhteet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa oli 31.12.2002 yhteensä 5 379 virkaa ja tointa, joista yliopiston sivuvirkoja oli 67 ja amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia 48. Palvelussuhteiden määrä nousi 58 viralla/toimella vuoteen 2001 verrattuna.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin 106 yhteensä, jotka jakaantuvat seuraavasti:

- Sairaanhoitopiirin yhteiset 11 virkaa/tointa
- TYKS 76 virkaa/tointa
- Raision osavastuualue 1 toimi
- Turunmaan osavastuualue 1,5 virkaa/tointa
- Loimaan osavastuualue 10 virkaa/tointa

- Salon osavastuualue 5,5 virkaa/tointa

Perustettavista viroista ja toimista oli 26 lääkärin virkoja, 51 hoitohenkilöstön toimia ja 29 muun henkilökunnan toimia.

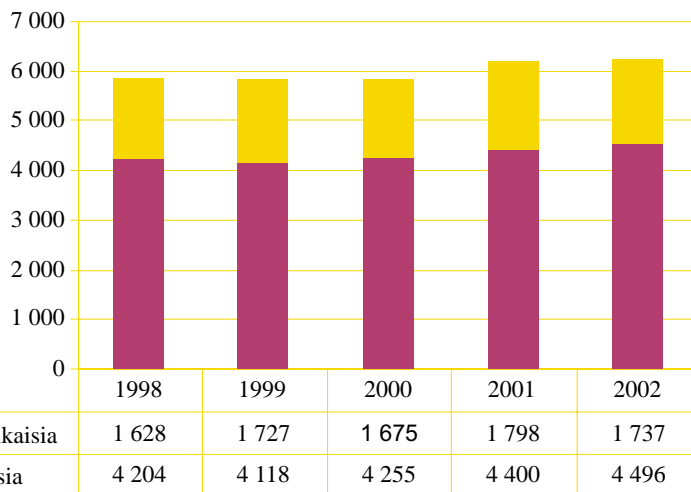
Uusilla viroilla vahvistettiin anestesiologian lääkäriyövoimaa anestesia-lääkäreiden irtisanoutumisperuutusso-pimuksen mukaisesti. Hoitajien uusilla toimilla korjattiin ylikuormitettujen osastojen henkilökuntavajausta sisätautien ja kirurgian sekä tehohoidon osastoilla. Lääkehuollon henkilökuntavajetta korjattiin 4 uudella toimella. Sairaanhoitopiirin yhteiset uudet virat ovat kaikki MD Oberon -projektin ja elektronisen potilaskertomusprojektin vaatimia tietojenkäsittelyalan toimia.

Sairaanhoitopiiristä lakkautettiin yhteensä 48 virkaa ja tointa, jotka jakaantuivat osavastuualueittain seuraavasti:

- Hallintokeskus 2 virkaa
 - TYKS 30 virkaa ja tointa
 - Salon osavastuualue 16 virkaa ja tointa
- Vakinaisten palvelussuhteiden lisäksi käytettiin tilapäisiä palvelussuhteita lähinnä lääkäreiden päivystysjärjestelyissä, hengityshalvauspotilaiden hoidossa sekä erilaisissa ylimääräisen valtionavun turvin toteutetuissa projekteissa. Näitä olivat lasten- ja nuortenpsykiatrian-, huumetyö- ja jonojenpurkuprojektit. Lomautuspäivien määrä on käytännöllisesti katsoen loppunut Vakka-Suomen sairaalassa.

| Vakinaiset virat ja toimet 31.12.2002 | Hallinto-keskus | TYKS | Loimaan ova | Raision ova | Salon ova | Turunmaan ova | Vakka-Suomen ova | Yhteensä |
|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------|------------------|-------------|
| Lääkärit | | 513 | 38 | 18 | 51 | 17 | 31 | 668 |
| Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö | | 85 | 9 | 10 | 22 | 5 | 12 | 143 |
| Hoitohenkilöstö | | 2251 | 229 | 90 | 417 | 93 | 215 | 3295 |
| Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö | 21 | 830 | 84 | 31 | 190 | 33 | 84 | 1273 |
| Yhteensä | 21 | 3679 | 360 | 149 | 680 | 148 | 342 | 5379 |
| Osavastuualueen palvelussuhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista | 0,39 | 68,40 | 6,69 | 2,77 | 12,64 | 2,75 | 6,36 | 100,00 |
| Palvelussuhteiden muutos vuoteen 2001 | -2 | 60 | 10 | -1 | -14 | 3 | 1 | 58 |

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 1998–2002



Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän palveluksessa 31.12.2002 oli yhteensä 6 233 henkilöä. Luku sisältää myös eri syistä virka/työvapaalla olevat henkilöt.

Viran/toimenhaltijoiden määrä nousi vuodesta 2001 yhteensä 35 henkilöllä. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 96 henkilöllä ja määräaikaisten vähenivät 61 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön vähentyminen perustui vuoden 2001 aikana ja 2002 alkuvuonna käyttöön otettuun varahenkilöstöön. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus koko henkilöstöstä oli 27,9 prosenttia.

Kunta-alan henkilöstöstä lokakuussa 2002 oli 12,2 % osa-aikatyössä.* Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 31.12.2002 teki osa-aikatyötä 8,5 % henkilöstöstä.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 94,8 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,3 % osa-aikaisessa ja 0,9 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 99,3 %, osa-aikaisia 9,4 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 1,3 %.

Mahdollisuus työskennellä väliaikaisesti osa-aikatyössä kiinnosti vuoden aikana 273 henkilöä (3,4 %). Osa-aikatyötä teki vuoden aikana yhteensä 49 henkilöä enemmän kuin vuonna 2001. Lisäys johtui osa-aikaeläkkeelle siirtyvien lisääntyneestä määrästä.

Osa-aikatyön perusteena olivat työvoimatoimiston tukema osa-aikaisä, osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä tarkasteltaessa lasketaan omasta vakinaisesta virasta tai toimesta määräaikaiseen tehtävään vapautetut määräaikaisiksi viran/toimenhaltijoiksi. Heitä oli 31.12.2002 tilanteessa yhteensä 273 henkilöä, 27 enemmän kuin vuonna 2001.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 6 737 henkilöä ja alimmillaan syyskuussa 6 079 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta.

Määräaikaisen henkilöstön osuus

henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 26 prosentista 33,6 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään syyskuussa ja lokakuussa. Määräaikaisen henkilöstön osuus on vähentynyt vuositasaalla keskimäärin 1,8 prosenttia vuodesta 2001, jolloin varahenkilöstö perustettiin. Keväällä 2002 sairaanhoitopiirin hallitus edellytti, että sairaanhoitopiirissä pysytään talousarviossa. Tämä merkitsi noin sadan työpanoksen vähentämistä ja edellytti määräaikaisten sijaisten käytön tarkkaa harkintaa.

* KT:n Tilastoiesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2001

Henkilöstörakenne

Koko kunta-alan henkilöstöstä oli naisia 77 % lokakuussa 2001.* Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 84,6 % naisia (5 283) ja 15,4 % miehiä (950). Miesten lukumäärä nousi 8 henkilöllä.

Ikärakenne

Kunnallisen kuukausipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 43,8 vuotta lokakuussa 2001. Vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta.*

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä keski-ikä oli vuoden 2002 lopussa 43,2 vuotta ja näin ollen kunnallisen henkilöstön keski-ikään verrattuna hie- man alhaisempi. Miesten keski-ikä oli 43,1 ja naisten 43,2 vuotta.

Ammattiryhmiä tarkasteltaessa naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 5,1 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla lääkäreillä naisten keski-ikä oli 39,1 vuotta ja miesten 44,2 vuotta. Hoitohenkilöstössä vakinaisessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä oli 43 vuotta ja miesten 40 vuotta.

Miesten ja naisten lukumäärien jakautuminen

| Ammattiryhmät 31.12.2002 | Miehet % | Naiset % | Yhteensä* lkm |
|--|-------------|-------------|------------------|
| Lääkärit | 53,1 | 46,9 | 718 |
| Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö | 16,5 | 83,5 | 158 |
| Hoitohenkilöstö | 6,1 | 93,9 | 3 845 |
| Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö | 19,7 | 80,3 | 1 379 |
| Tutkijat | 26,3 | 73,7 | 133 |
| Yhteensä | 15,2 | 84,8 | 6 233 |

* Luku sisältää 31.12.2002 palveluksessa olleet vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät

Erot vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä ammattiryhmittäin

| Keski-ikä v. 2002 | Vakinaiset | Määrä- aikaiset | Yhteensä |
|--|-------------|--------------------|-------------|
| Lääkärit | 45,8 | 37,2 | 41,8 |
| Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö | 47,3 | 34,9 | 44,8 |
| Hoitohenkilöstö | 45,1 | 35,4 | 42,8 |
| Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö | 47,8 | 38,5 | 45,3 |
| Yhteensä | 45,8 | 36,4 | 43,2 |

Keski-ikä on vuodesta 1997 kohonnut tasaisesti vuotta 2001 lukuun ottamatta. Vuonna 2002 keski-ikä kääntyi taas nousuun.

Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikää korottaa omista tehtävistään toisiin

tehtäviin vapautetut vakinaiset viran/toimenhaltijat. Tästä huolimatta oli määräaikaisten viran/toimenhaltijoiden keski-ikä, 36,4 vuotta, valtakunnallista määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä, 37,1 vuotta, alhaisempi.

Henkilöstön keski-ikä muutos sairaaloittain

| Keski-ikä 31.12. | Hallinto- keskus | TYKS | Loimaan ova | Raision ova | Salon ova | Turun- maan ova | Vakka- Suomen ova | Yhteensä |
|---------------------|---------------------|------|----------------|----------------|--------------|-----------------------|-------------------------|----------|
| v. 1997 | 47,6 | 41,1 | 41,3 | 43,4 | 43,1 | 45,0 | 43,0 | 41,7 |
| v. 1998 | 48,5 | 41,7 | 41,9 | 43,2 | 43,6 | 45,7 | 43,8 | 42,2 |
| v. 1999 | 50,9 | 42,1 | 41,8 | 44,2 | 44,0 | 44,8 | 44,2 | 42,6 |
| v. 2000 | 50,6 | 42,8 | 42,4 | 44,4 | 44,5 | 45,1 | 44,7 | 43,2 |
| v. 2001 | 49,3 | 42,6 | 41,7 | 44,8 | 44,0 | 45,4 | 45,0 | 43,0 |
| v. 2002 | 48,6 | 42,8 | 42,1 | 45,0 | 43,7 | 44,8 | 44,9 | 43,2 |

* KT:n Tilastoeste Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2001

Ikäjakautuma

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2001 joka kymmenes oli alle 30-vuotias, vajaa neljännes oli 30–39-vuotiaita, reilu kolmannes oli 40–49-vuotiaita ja noin kolmannes oli 50-vuotiaita tai sitä vanhempia.*

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä noudattaa yleistä kunta-alan ikärakennetta. Vuonna 2002 alle 30-vuotiaita oli 11,7 % koko henkilöstöstä ja 30–39-vuotiaita oli neljännes ja molempia sekä 40–49-vuotiaita että 50-vuotiaita tai sitä vanhempia oli yli 31 % koko henkilöstöstä.

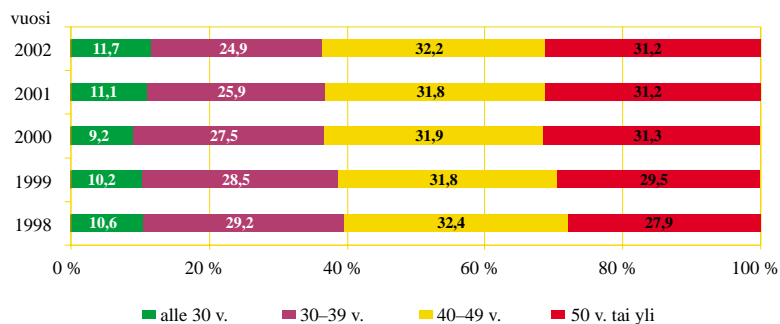
Vuoden 2001 tapaan vuonna 2002 oli ikäryhmä 40–44-vuotiaat suurin ryhmä, yhteensä 1 027 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 18 %. Toiseksi suurimmassa ikäryhmässä, 45–49-vuotiaat, oli 979 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä heitä oli 17,7 %. Vuonna 2000 ja 1999 olivat 50–54-vuotiaat suurin ikäryhmä.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 38,2 % (1 718 henkilöä) täyttänyt 50 vuotta ja yli 54-vuotiaita oli 953 henkilöä (21,2 % vakinaisista). Määräaikaisista viranhaltijoista/työntekijöistä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 359 henkilöä (20,7 % määräaikaisista).

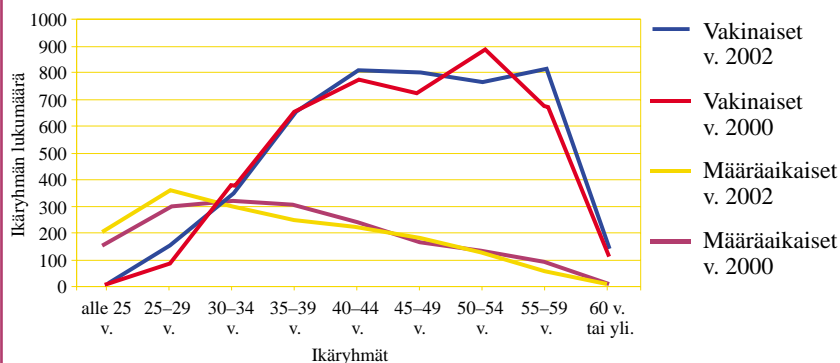
Verrattaessa osavastuualueiden ikäryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. TYKSissä (16,4 % henkilöstöstä) ja Salon osavastuualueella (17,6 % henkilöstöstä) oli 40–44-vuotiaat suurin ikäryhmä. Loimaan osavastuualueella suurin ikäryhmä oli 45–49-vuotiaat (17,5 % henkilöstöstä). Raision, Turunmaan ja Vakka-Suomen osavastuualueilla suurin ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat, Raisiossa 19,4 % henkilöstöstä, Turunmaassa 23,8 % henkilöstöstä ja Vakka-Suomessa 20,2 % henkilöstöstä.

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden eläkeikä on pääsääntöisesti

Henkilöstön prosentiosuudet ikäryhmittäin vuosina 1998–2002



Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2000 ja 2002



63 vuotta. Heitä oli 31.12.2002 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä yhteensä 112 vakinaista viranhaltijaa (hallintojohtajat, ylilääkärit, lihoitajat, hallinnon ja huollon yksiköiden johtajat). Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 19 henkilöä (17 %) ja ikäryhmään 55–59-vuotiaat sijoittui heistä 39 henkilöä. (34,8 %)

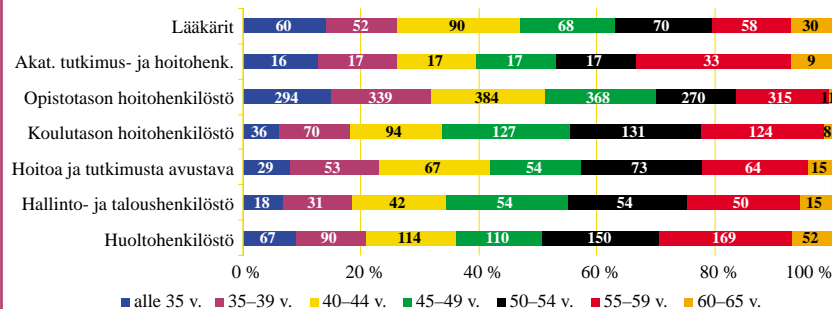
Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista 146 osastonhoitajista oli 55-vuotiaita tai

sitä vanhempia 61 henkilöä (41,8 %).

Lääkäreiden eläkeikä on pääsääntöisesti 63 vuotta. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 253 henkilöä. Heistä 13 oli täyttänyt 60 vuotta ja ikäryhmässä 55–59-vuotiaat heistä oli 58 (22,9 %).

Laitoshuoltajien vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista 361 laitoshuoltajasta saavuttaa 130 henkilöä (36 %) viiden vuoden sisällä eläkeiän.

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma nimikeryhmittäin



* Kuntatyönantajalehti 5/2002

Ikääntyneiden yli 50-vuotiaiden suuri määrä edellyttää aktiivista otetta työkyvyn, työhyvinvoinnin ja sen myötä työssä pysymisen tukemiseen. Tämä edellyttää lisäpanostusta TYKY -toimintaan, osaamisen ja ikääntyneiden vahvuuksien hyödyntämiseen. Seuraavan viiden vuoden aikana säännönmukaiselle eläkkeelle siirtyy lähes puolet tulosyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista ja osastonhoitajista. Tähän on varauduttava suunnitelmallisella ja oikea-aikaisella rekrytoinnilla varmistaen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

Henkilöstön palveluksessaoloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika omalla työnantajalla oli 31.12.2002 mennessä keskimäärin 16,7 vuotta.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa ovat olleet hoitoa ja tutkimusta avustavaan henkilöstöön kuuluvat miehet, keskimäärin 25 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat naiset 20,9 vuotta ja seuraavina hallinto- ja taloushenkilöstöön kuuluvat naiset, joiden keskimääräinen palveluaika on 19,4 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on keskimäärin 2,5 vuotta. Pisimpään määräaikaisena työskentelevät naispuoliset lääkärit ja koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat, joilla keskimääräinen palveluaika on 3,6 vuotta.

Sairaanhoitopiirissä on jatkettava toimenpiteitä, joilla määräaikaisten työntekijöiden palvelussuhde saadaan pysyväisluonteiseksi.

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessaoloaika Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osavastuualueiden sairaaloissa

| | TYKS | Loimaan ova | Raision ova | Salon ova | Turunmaan ova | Vakka-Suomen ova | Yhteensä |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|------------------|-------------|
| Miehet | 13,8 | 15,2 | 17,4 | 18,5 | 14,7 | 16,5 | 14,9 |
| Naiset | 16,7 | 16,3 | 18 | 18,9 | 13,9 | 18,5 | 17 |
| Yhteensä | 16,3 | 16,2 | 17,9 | 18,8 | 14 | 18,2 | 16,7 |

Vaihtuvuus

Vakinainen henkilöstö ulkoinen vaihtuvuus 1.1.–31.12.2002

| | Alkaneet palvelujaksot | Päättyneet palvelujaksot | Keskim. henkilöitä | Vaihtuvuus % |
|---|------------------------|--------------------------|--------------------|--------------|
| Lääkärit | 33 | 42 | 475 | 15,8 |
| Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö | 9 | 9 | 128 | 14,1 |
| Hoitohenkilöstö | 24 | 127 | 3037 | 5,0 |
| - opistotasoinen hoitohenkilöstö | 16 | 80 | 2053 | 4,7 |
| - koulutason hoitohenkilöstö | 5 | 28 | 611 | 5,4 |
| - hoitoa ja tutkimusta avustava h. | 3 | 19 | 373 | 5,9 |
| Muu henkilöstö | 8 | 67 | 1128 | 6,7 |
| - hallinto- ja taloushenkilöstö | 4 | 5 | 290 | 3,1 |
| - huoltohenkilöstö | 4 | 62 | 838 | 7,9 |
| Yhteensä | 74 | 245 | 4768 | 6,7 |

Yleisimmät palvelussuhteen päättymisen syyt vuonna 2002 olivat

| | |
|---|------------|
| Eläkkeelle siirtyminen | 112 |
| Itse irtisanoutunut | 91 |
| Ero määräajan päätyttyä, (koulutusvirka) | 17 |
| Siirtyminen toiseen laitokseen (Salon seudun laitospesula oy) | 17 |
| Muut syyt | 8 |
| Yhteensä | 245 |

Lääkäreiden viroista on 26,3 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen. Henkilöstön ikääntymisen vaikutukset ilmenivät ensimmäisen kerran vuonna 2001 eläkkeelle siirtyvien määrän kasvuna.

Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti vuosina 1998–2002

| | Irtisanoutuneet | | | | | Irtisanoutumisprosentti | | | | |
|--|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Lääkärit | 14 | 14 | 26 | 19 | 20 | 4,3 % | 4,2 % | 5,8 % | 4,7 % | 4,2 % |
| Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2,7 % | 3,7 % | 3,4 % | 4,3 % | 3,9 % |
| Hoitohenkilöstö | 26 | 21 | 18 | 39 | 49 | 1,0 % | 0,8 % | 0,6 % | 1,4 % | 1,6 % |
| Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö | 18 | 17 | 15 | 19 | 17 | 1,5 % | 1,5 % | 1,3 % | 1,8 % | 1,5 % |
| Yhteensä | 61 | 56 | 63 | 82 | 91 | 1,5 % | 1,4 % | 1,4 % | 1,9 % | 1,9 % |

Vakinaisen henkilöstön eläkkeellesiirtymisprosentti vuosina 1998–2002

| | Eläkkeelle siirtyminen | | | | | Eläkkeelle siirtymisprosentti | | | | |
|--|------------------------|-----------|-----------|------------|------------|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
| Lääkärit | 7 | 6 | 6 | 9 | 8 | 3,0 % | 1,8 % | 1,3 % | 2,2 % | 1,7 % |
| Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 0,9 % | 1,8 % | 4,3 % | 1,7 % | 3,1 % |
| Hoitohenkilöstö | 44 | 42 | 57 | 78 | 69 | 1,7 % | 1,7 % | 2,0 % | 2,9 % | 2,3 % |
| Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö | 45 | 41 | 28 | 31 | 31 | 3,9 % | 3,7 % | 2,5 % | 2,9 % | 2,7 % |
| Yhteensä | 97 | 91 | 96 | 120 | 112 | 2,4 % | 2,2 % | 2,1 % | 2,8 % | 2,3 % |

Henkilöstön työpanos

Työpanos

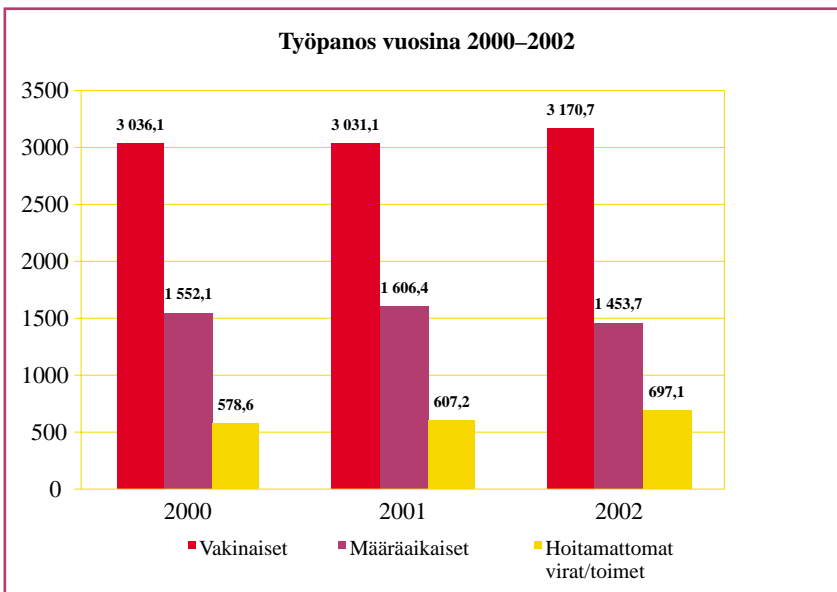
Vakinaisten viran-/toimenhaltijoiden osuus tehdystä työpanoksesta oli 68,5 %. Määräaikaisten viran/toimenhaltijoiden osuus työpanoksesta oli 31,5 %.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä palkattiin vuonna 2002 erityisvalti-onosuus- ja erityisresurssimäärärahalla tai ulkopuolelta saadulla tutkimus-rahalla keskimäärin 107 määräaikaista

tutkijaa. Näiden tutkijoiden työpanos ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

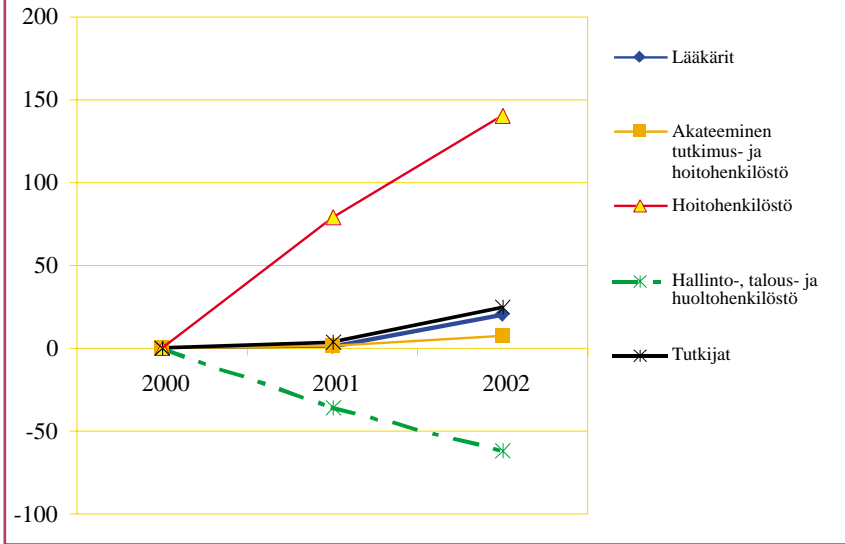
Työpanos laskennallisina virkoina ajalta 1.1.–31.12.2002 oli yhteensä 4 624,4. Työpanos nousi 1,3 prosentilla vuodesta 2001. Lisäystä oli 60,6 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitet-ujen tutkijoiden työpanosta.

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Työpanos laskennallisina virkoina | 4 518,5 | 4 563,8 | 4 624,4 |
| +/- edelliseen vuoteen | | + 45,3 | + 60,6 |



Ns. hoitamattomia laskennallisia virkoja ja toimia oli vuonna 2002 yhteensä 697,1. 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 kesäsulke- misajaksi ei henkilökunnalle ole pal- kattu vuosilomasijaista.

Työpanoksen muutokset ammattiryhmittäin; lähtökohtana vuoden 2000 työpanos



Yllä olevassa taulukossa on vertailtu eri ammattiryhmien työpanoksen muutosta vuoden 2000 tilanteesta.

Hoitohenkilöstön työpanoksen kasvussa näkyy panostus lasten- ja nuorisopsykiatriaan. Suurimmat vaikutukset näillä toiminnan muutoksilla oli vuoden 2000 työpanokseen, mutta osin se näkyy vielä vuoden 2001 työpanoksen kasvuna. Vuoden 2001 hoitohenkilöstön työpanoksen kasvuun, 81,1 laskennal-

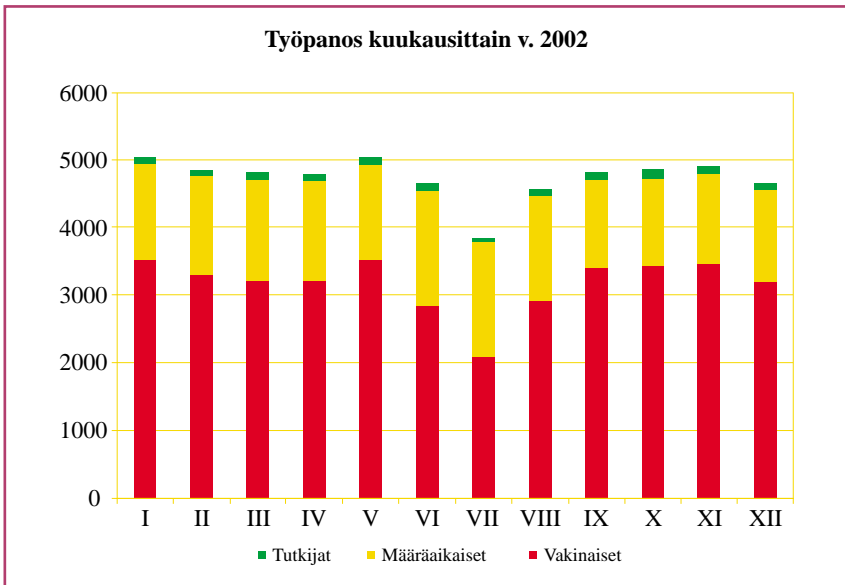
lista virkaa, vaikutti Turun kaupungin työterveyshuollon laboratorion ja Härkätien terveyskeskuksen laboratoriotointojen siirtyminen TYKSiin. Lääkäri-lakon aikana vuonna 2001 vahvistettiin TYKSiissä ensiapupoliklinikan ja teho-osastojen hoitohenkilöstön määrää, joka heijastui työpanokseen. Vuonna 2002 lisättiin henkilööä eräissä kriittisissä sairaanhoidon kohteissa, jolla tietoisesti kasvatettiin henkilöstöpanosta

alkuvuonna. Samanaikaisesti uusien varahenkilöstövirkojen käyttöönoton myötä sijaisten määrää ei pystytty aivan vastaavassa laajuudessa vähentämään.

Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstön työpanos on laskunut tasaisesti jo vuodesta 1997. TYKSin pesulan henkilöstön siirtyminen 4.12.2000 Turun kaupungin palvelukseen vaikutti osaltaan jo vuoden 2000 työpanoksen laskuun, mutta enemmän se vaikutti vuoden 2001 työpanokseen. Vuonna 2002 lakkautettiin TYKSiistä 22 laitoshuoltajan tointa, jotka laitoshuollon mitoituksen ja järjestelyjen myötä olivat käyttämättömiä. Salon Seudun Laitospesula Oy aloitti toimintansa 1.3.2002. Sen palvelukseen siirtyi Salon aluesairaalaasta Halikon sairaalassa työskennellyt pesulahenkilöstö, joiden 16 vakanssia lakkautettiin.

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

Työpanos kuukausittain v. 2002



Poissaolot

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 48,51%.

Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaalla ja hoitovapaalla oli yhteensä 346 henkilöä 54 892 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalla oli yhteensä 74 henkilöä 10 549 kalenteripäivää. Tilapäisellä hoitovapaalla lapsen äkillisesti sairastuttua oli vuoden aikana yhteensä 922 henkilöä. Poissaolopäiviä heille kertyi 3 349 päivää.

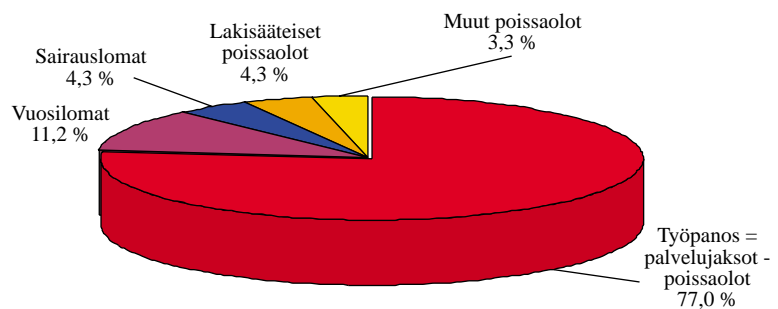
Muut poissaolot ovat etupäässä yksityisasioista johtuvia ja palkallisia vapaita ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista varten.

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 508 958 kalenteripäivää, mikä on 4 984 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2001. Suurin lisäys oli tapahtunut sairauspäivissä, lisäystä oli 8 458 päivää. Muut poissaolot olivat lisääntyneet 4 982 päivää. Lakisääteiset poissaolopäivät olivat vähentyneet 10 690 päivää.

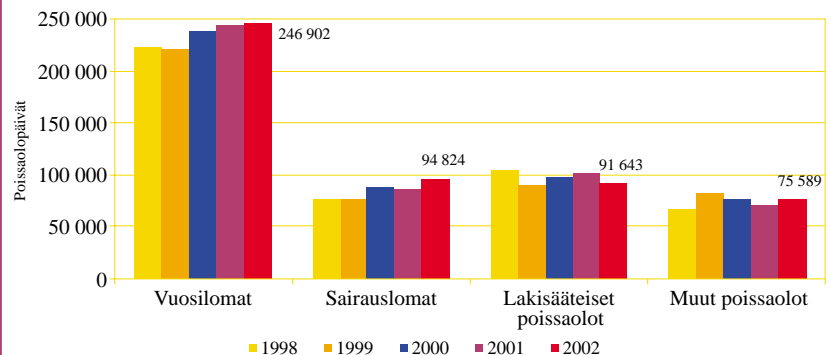
Työpanoksen ja poissaolojen jakautuminen

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|---|--------|--------|--------|
| Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot | 77,0 % | 76,9 % | 77,0 % |
| Vuosilomat | 10,9 % | 11,2 % | 11,2 % |
| Sairauslomat | 4,0 % | 4,0 % | 4,3 % |
| Lakisääteiset poissaolot | 5,1 % | 5,0 % | 4,3 % |
| Muut poissaolot | 2,9 % | 2,9 % | 3,3 % |

Poissaolojen osuus kokonaistyöpanoksesta vuonna 2002



Poissaolopäivien kehitys vuosina 1998–2002



Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista laskettuna oli

Vuonna:

| 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 25,2 % | 25,8 % | 25,9 % | 25,8 % | 24,6 % |

Palkkakustannuksista poissaolojen osuus oli

Vuonna:

| 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 15,3 % | 15,1 % | 15,6 % | 15,7 % | 15,8 % |

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin poissaolopäivien keskimääräinen hinta.

Vuonna:

| 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 40,38 € | 40,95 € | 42,58 € | 45,33 € | 47,63 € |

Sairastavuus

Sairauspäiviä oli vuonna 2002 yhteensä 94 824 päivää.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella enintään kolme päivää kerrallaan. Oma-ilmoituspoissaolojen määrä nousi 6,3 prosentilla vuodesta 2001. Vuodesta 2000 vuoteen 2001 nousua oli 7,5 prosentilla. Oma-ilmoitus poissaolojen osuus kaikista sairauslomista on 11,02 prosenttia.

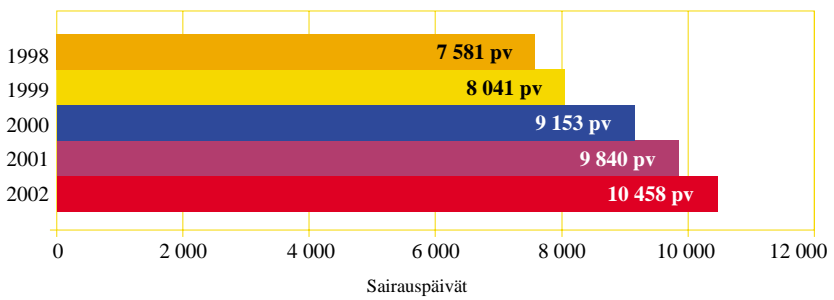
Sairauspäivien lukumäärä laskennallista virkaa kohden oli keskimäärin 15,8 päivää.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2001 kunnassa työskentelevä oli sairaana keskimäärin 12 työpäivää. Vuonna 2002 tapahtui nousu 16,3 työpäivään.* Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä sairauspäivien nousu ei ollut niin suurta kuin työolobarometrin keskiarvo. Sairauslomat jakautuivat seuraavasti:

Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta on ollut seuraava:

| sairauspäivien | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| %-osuus kokonaistyöajasta | 3,6 % | 3,6 % | 3,9 % | 4,0 % | 4,3 % |

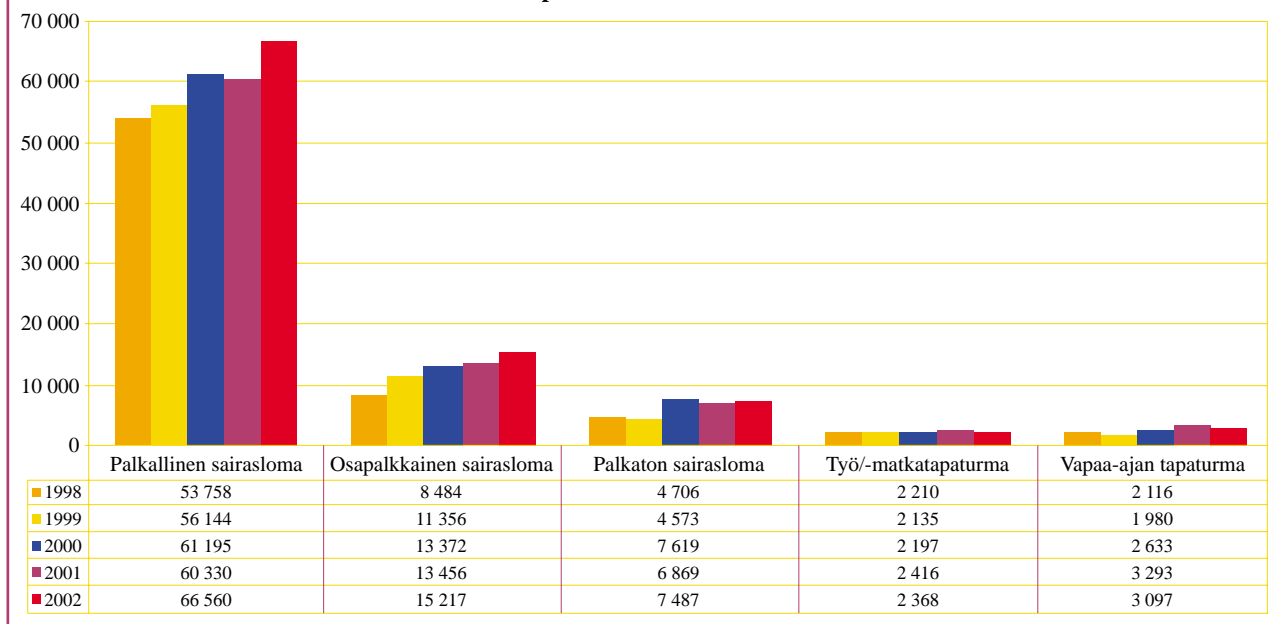
Oma-ilmoitussairauspäivien kasvu vuosina 1998–2002



Sairauspäivien kasvu laskennallista virkaa kohden vuodesta 1998 on seuraava:

| sairauspäivät/ laskennallinen virka | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|
| | 12,4 | 13,4 | 14,8 | 14,6 | 15,8 |

Sairauspäivät vuosilta 1998–2002



* Työ terveys turvallisuus -lehti 1/2003

Sairauspäivissä oli lisäystä 8 458 päivää. Osapalkalliset ja palkattomat sairauspäivät olivat lisääntyneet, mikä viestii sairausloman keston pidentymistä. Työ/työmatkatapaturmien ja vapaa-ajan tapaturmien määrät pysyivät lähes ennallaan.

Henkilöstöstä oli 44,1 % sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2002 aikana. Vuonna 2001 heitä oli 47,1 % ja 45,9 % vuonna 2000.

Sairauspäivien keskihinnaksi muodostui 51,7 €/päivä. Keskihinnassa oli nousua 1,18 €/päivä vuodesta 2001. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairausloman palkkakustannuksista.

Keskeisimmät sairauslomien syyt vuonna 2002:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
 - erilaiset hengitystieinfektiot
 - mielenterveyden häiriöt
 - vammat ja tapaturmat yms.
-

Henkilöstöinvestoinnit ja työhyvinvointi

Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukainen maksettujen palkkojen kokonaissumma sosiaalivaikutusmaksuineen oli 206,3 miljoonaa euroa.

Palkkakustannukset nousivat 5,2 % vuodesta 2001 vuoteen 2002.

Palkkakulut jakautuivat ansainta-ajalta 1.1.–31.12.2002 laskettuina sivulla 22 olevan taulukon mukaan.

Tehdyn työn hinta

Tehdyn työn hinnaksi muodostui 17,52 €/tehty työtunti.

Tehdyn työn hinta lasketaan kaavalla maksetut palkat/tehdyt työtunnit. Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä tunneissa todelliset tehdyt tunnit, ei poissaoloajan tunteja. Ammattiryhmissä, joissa on runsaasti esim. sairauslomaa, tehdyn työn hinta kohoaa.

Tuloksellisuuteen perustuva kannustaminen

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kannustepalkkiosta vuodelta 2001 päätettiin keväällä 2002. Tuloksellisuuteen perustuvaa palkkiota ilmoitettiin hakemaan yhteensä 33 yksikköä tai työryhmää. Näistä valikoitiin yhdeksän, jotka oikeutettiin tavoittelemaan palkkiota. Palkkiota jaettiin yksikössä tai työryhmässä mukana oleville henkilöille 30 %, 15 % tai 10 % henkilön palkasta. Palkkioon oli oikeutettu 315 henkilöä ja palkkiona jaettiin yhteensä noin 84 000 euroa.

Tuloksellisuuteen perustuvana kannustepalkkiona vuodelta 2001 maksettiin palkkio vuonna 2002 seuraaville hankkeille:

TYKS

- hoitotyön kehittämisraportti 2001/psykiatrian klinikka osasto 410.
- potilaiden ja omaisten ohjauksen ja

Osuudet palkkakuluista

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| - vakainainen henkilöstö | 70,87 % | 69,97 % | 70,71 % | 69,01 % | 71,86 % |
| - määräaikainen henkilöstö | 29,91 % | 29,84 % | 29,06 % | 30,76 % | 27,84 % |
| - amanuenssit ja harjoittelijat | 0,25 % | 0,19 % | 0,23 % | 0,23 % | 0,3 % |

Tehdyn työn hinta v. 2000 – 2002

| Tehdyn työn hinta €/tehty työtunti | 2000 | 2001 | 2002 | +/- 2002-2001 | %-nousu 2002-2001 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|---------------|-------------------|
| Piirin koko henkilöstö | 16,02 | 16,78 | 17,52 | 0,74 | 4,40 % |

neuvonnan parantaminen /onkologian klinikka, os. 821.

- potilasohjauksen parantaminen / kirurgian klinikka os. 215
- hoitokulttuurien yhdenmukaistaminen ja työtyytyväisyyden lisääminen aikuisten teho-osastolla / anestesiologian ja tehohoidon yksikkö
- aikuisten teho-osaston 950 potilastietojärjestelmäprojekti / anestesiologian ja tehohoidon yksikkö

VAKKA-SUOMEN SAIRAALA

- henkilökunnan fyysisen ja psyykkisen kapasiteetin kohottaminen / osasto 4.

SALON SEUDUN SAIRAALA

- sepelvaltimotautipotilaan depression tunnistaminen ja ehkäisy / sisätautien ja yleissairaalapyykiatrian poliklinikka.
- leikkausyksikön tuloksellisuus / leikkausyksikkö.

HALIKON SAIRAALA

- narkomaanipotilaiden kokemuksia hoitosopimuksen sisällöstä sekä hoitosopimuksen jatkohoidon toteutumisen seuranta / yksikkö 101.

Vuoden 2002 aikana kehitettiin tuloksellisuuteen perustuvan kannustepalk-

kion hakemus- ja arviointimenettelyä. Vuoden 2002 aikana pantiin vireille kannustepalkkion hakeminen vuonna 2003.

Työterveyspalvelut

Sairaanhoitopiirin osavastuualueilla henkilöstön työterveyspalvelujen järjestämistavat poikkeavat toisistaan. Suurimmalla osavastuualueella, TYKS, on oma työterveysasema, joka antaa yleislääkäritasoisia palvelua. Turunmaan osavastuualue on solminut sopimuksen TYKSin kanssa työterveyspalvelujen ostamisesta. Vuoden 2002 alusta TYKSin työterveyshuoltoon siirtyi Raision aluesairaalan osa-aikainen työterveyshoitaja, joka antaa palveluja Raision aluesairaallalle. Samoin TYKSin työterveyshuollon lääkärit antavat Raision aluesairaallalle lääkäripalvelut. Muilla osavastuualueilla työterveyslääkärin palvelut ostetaan joko yksityisiltä tai julkisen sektorin palvelujen tuottajilta. Lisäksi osavastuualueiden sairaaloissa työskentelee päätoiminen työterveyshoitaja tai palvelut ostetaan ulkopuolisilta.

Työterveyspalvelujen painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Sen ohella huolehditaan akuutista

sairaanhoidosta resurssien mukaisesti. Työterveyspalvelujen kustannukset olivat noin 1,3 miljoonaa euroa, mikä oli laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 212 euroa.

Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Virkistys- ja työkykyä ylläpitävät toiminnot katsotaan joillakin osavastuualueilla saman asian eri puoliksi ja toteutetaan tämän mukaisesti.

Puhtaasti virkistystoimintana järjestettiin osavastuualueilla erilaisia yhteisiä tilaisuuksia kuten pikkujoulujuhlia, joukkoliikuntatapahtumia, jaettiin avustuksia erilaisiin liikuntaharrastuksiin kuten eri palloilulajien harrastajille, suunnistajille, uimareille ja muille liikunnan harrastajille. Teatterinäytöksiin varattiin lippuja ja järjestettiin erilaisiin teemoihin perustuvia kesä- ja talvitalpahtumia.

TYKY -toiminnassa on kiinnitetty huomiota henkilöstön hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkyvyn säilymiseen. TYKY -toimintaa toteutetaan eri osavastuualueilla kullekin tyypillisellä tavalla. Useimmilla osavastuualueilla vajaakuntoisia ohjataan yksilökuntoutukseen (TYK) tai ammatillisesti syventävään kuntoutukseen (Aslak). Tämän lisäksi on mahdollisuus osallistua Kuntoremonttikursseihin. Tyypillinen

TYKY -muoto on painonhallintaryhmät ja muut liikuntatilaisuudet.

Piirin yhteiselle TYKY -ryhmien koulutuspäivälle 6.9.2002 osallistui 52 henkilöä

Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toimintaan käytettiin noin 85 000 euroa, mikä oli laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden 14 euroa.

Yhteistoiminta

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoitopiirin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2002 yhdeksän kertaa.

Kokouksissaan sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunta käsitteli mm. ehdotusta vuoden 2003 talousarvioksi, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilöstökertomusta vuodelta 2001, tuloksellisuuden perustuvien kannustepalkkioiden myöntämistä vuodelta 2001, vuoden 2003 keskitetyn koulutuksen koulutussuunnitelmaa. Yhteistyötoimikunta antoi lisäksi lausuntonsa uudesta Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin strategiasta ja Raision alue-sairaalan liittämistä hallinnollisesti Turun yliopistolliseen keskussairaalaan.

Koulutus

Piirin sairaaloiden sisäisiä keskitettyjä koulutustilaisuuksia järjestettiin yhteensä yli 100 ja niihin osallistui yhteensä yli 5 000 henkilöä. Yksiköiden/osastojen sisäisiä koulutustilaisuuksia ei tilastoitu.

TYKS järjesti 19 alueellista koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 1 535 henkilöä sekä Varsinais-Suomen että Satakunnan sairaanhoitopiirin sairaaloista ja perusterveydenhuollosta.

Sairaaloiden keskitetyissä koulutustilaisuuksissa ajankohtaisaiheiden lisäksi painopiste oli

- TYKSissä henkilöstön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi sekä turvallisuus. Toisaalta esim. työn vaativuuden arvioinnista järjestettiin useita tilaisuuksia, joihin kaikkiaan tuli lähes 1 000 kuulijaa.
- Raision osavastuualueella työyhteisön ja toimintatapojen kehittäminen kuten dokumentointi ja asiakaspalvelu.
- Salon osavastuualueella Salon alue-sairaalassa informaatioteknologia ja Halikon sairaalassa perhe- ja verkostotyö.

Koulutusmäärärahan kehitys
vuodesta 2000 on ollut seuraavaa:

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|---------------|------|-------|-------|
| tuhatta euroa | 986 | 1 025 | 1 110 |

- Turunmaan osavastuualueella koulutus kohdistettiin sairaanhoitajille, fysioterapeuteille, laboratoriohoitajille, ja röntgenhoitajille. Aiheina olivat työssä jaksaminen, stressin sieto, ihmissuhteet ja laatu.
- Vakka-Suomen osavastuualueella työnantajan määrittelemään vaatimustason perustuva laaja henkilöstön ATK-koulutus sekä työnohjaus- ja prosessikonsulttikoulutuksen loppunsaattaminen.

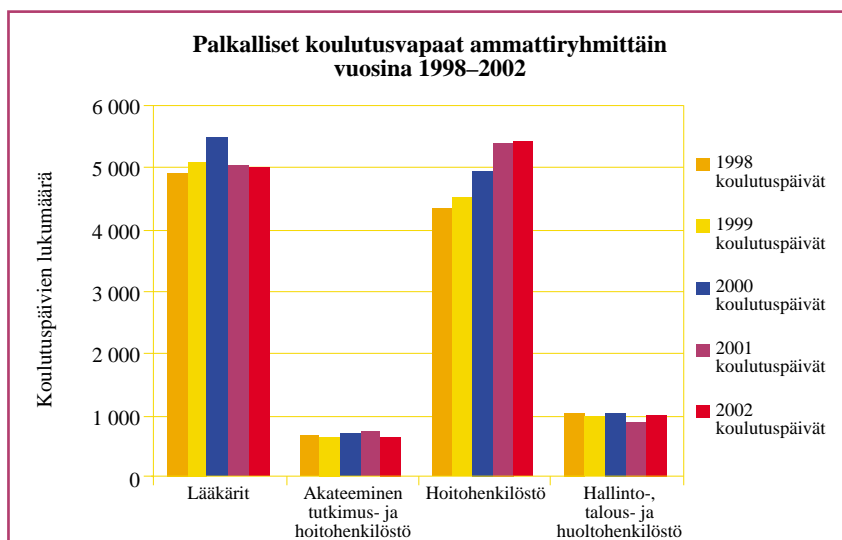
Vuonna 2002 osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 2 971 henkilöä 7 328 koulutustilaisuuteen ja he käyttivät niihin yhteensä 12 527 koulutuspäivää. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 48 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

teen.

Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 68 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 251 päivää.

Virkavapaus/työlomapäivien palkkakustannukset olivat yhteensä 1,095 miljoonaa euroa. Koulutuspäivän hinnaksi muodostui 90,88 euroa/päivä, mihin lisäksi tulevat kurssimaksut, matkat ja mahdollisen sijaisen palkkakustannukset. Kustannusten nousu koulutuspäivää kohden oli 2,33 euroa. Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 117 henkilöä vuoden 2002 aikana palkattomalla opinto- ym. opiskeluvapaalla yhteensä 9 216 päivää.

Koulutuksen vuoksi myönnettyt virkavapaa-/työlomapäivät jakautuivat ammattiryhmittäin seuraavasti:



| Vuosi 2002 | TYKS | Loimaan ova | Raision ova | Salon ova | Turunmaan ova | Vakka-Suomen ova |
|---|---------|-------------|-------------|-----------|---------------|------------------|
| Koulutusmäärärahan toteutuma tuhatta euroa | 600 286 | 84 386 | 30 554 | 138 738 | 34 292 | 70 180 |
| Määrärahan toteutuman %-osuus toteutuneista palkoista | 0,5 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,8 | 0,7 |
| Määrärahan toteutumis % | 92,70 | 105,30 | 92,20 | 82,14 | 94,40 | 74,49 |

Työnohjaus

Omasta henkilöstöstä on osavastuualueilla koulutettu työnohjaajia, jotka antoivat oman työnsä ohella henkilökunnalle työnojausta.

Myös ulkopuolisia työnohjaajia käytettiin. Työnohjausta annettiin sekä yksilöille että ryhmille. Työnohjaus on henkilöstölle pääsääntöisesti pitkäaikaisista ja jatkuvaa.

Henkilökunnan työnohjaajien palkkioihin käytettiin vuoden 2002 aikana noin 120 540 euroa.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen merkityksestä ja sen toteuttamistavasta annettiin koulutusta ja ohjausta piirin kaikissa sairaaloissa.

Vuosina 1998 ja 2000 kehityskeskustelun esimiehensä kanssa oli käynyt kumpanakin vuonna 30 % piirin henkilöstöstä. Tavoitteeksi vuodelle 2002 asetettiin haasteellisesti 60 %. Selvityksen mukaan vuonna 2002 kehityskeskustelun esimiehensä kanssa on käynyt keskimäärin 45 % henkilöstöstä. Tämä

jakautuu siten, että kehityskeskustelun on käynyt.

| | |
|----------------------------|--------|
| TYKS | 47,2 % |
| Loimaan osavastuualue | 21,8 % |
| Raision osavastuualue | 35,1 % |
| Salon osavastuualue | 41,4 % |
| Turunmaan osavastuualue | 27,0 % |
| Vakka-Suomen osavastuualue | 59,8 % |

| SISÄISTÄ TYÖNOHJAUSTA ANTANEET Ammattinimike | Työnohjaajana toimineet | | Yksilötyön- ohjattavia | Annettuja yksilötyö- ohjaustunteja à 45 min | Työnohjaus- ryhmiä | Annettuja ryhmätyö- ohjaustunteja à 45 min | SISÄISTÄ YKSILÖTYÖN- OHJAUSTA SAANEET |
|---|----------------------------|------------------|---------------------------|--|-----------------------|---|--|
| | psykiat- rinen | somaat- tinen | | | | | |
| lääkäri | 5 | | 9 | 86 | 2 | 12 | 12 |
| psykologi | 13 | 1 | 38 | 348 | 7 | 170 | 6 |
| sosiaalityöntekijä | 2 | 2 | 5 | 38 | 4 | 16 | 3 |
| sairaanhoitaja tai vast. | 25 | 3 | 72 | 386 | 12 | 95 | 68 |
| mielenterveysh. tai vast. | 1 | | 2 | 14 | | | 24 |
| muu | 2 | | 4 | 22 | | | 3 |
| Yhteensä | 48 | 6 | 130 | 894 | 25 | 293 | 116 |

Tuloskuntomittari

Vuonna 2002 otettiin ensimmäistä kertaa käyttöön koko henkilöstölle suunnattu, vuosittain toistettava kysely, tuloskuntomittari. Vastaajien määrä koko piirissä oli 3 860 ja vastausprosentti 70 %, tavoitteeksi oli koko piirin osalta asetettu 80 %. Tuloksia on tarkasteltu koko piirin, yksittäisen sairaalan, tulosryhmän, tulosyksikön ja työyksikön näkökulmasta erittelemättä esimerkiksi ammattiryhmiä. Tuloksissa on tarkasteltu annettujen arvosanojen määrien prosenttijakaumia. Tämä tarkastelutapa nostaa esille kehittämisalueet. Palkkauksen lisäksi kehittämisalueiksi nousivat tyytyväisyys työmäärään, esimieheltä saatu palaute työssä suoriutumisen, tyytyväisyys toimipisteen TYKY-toimintaan, työyhteisön kyky

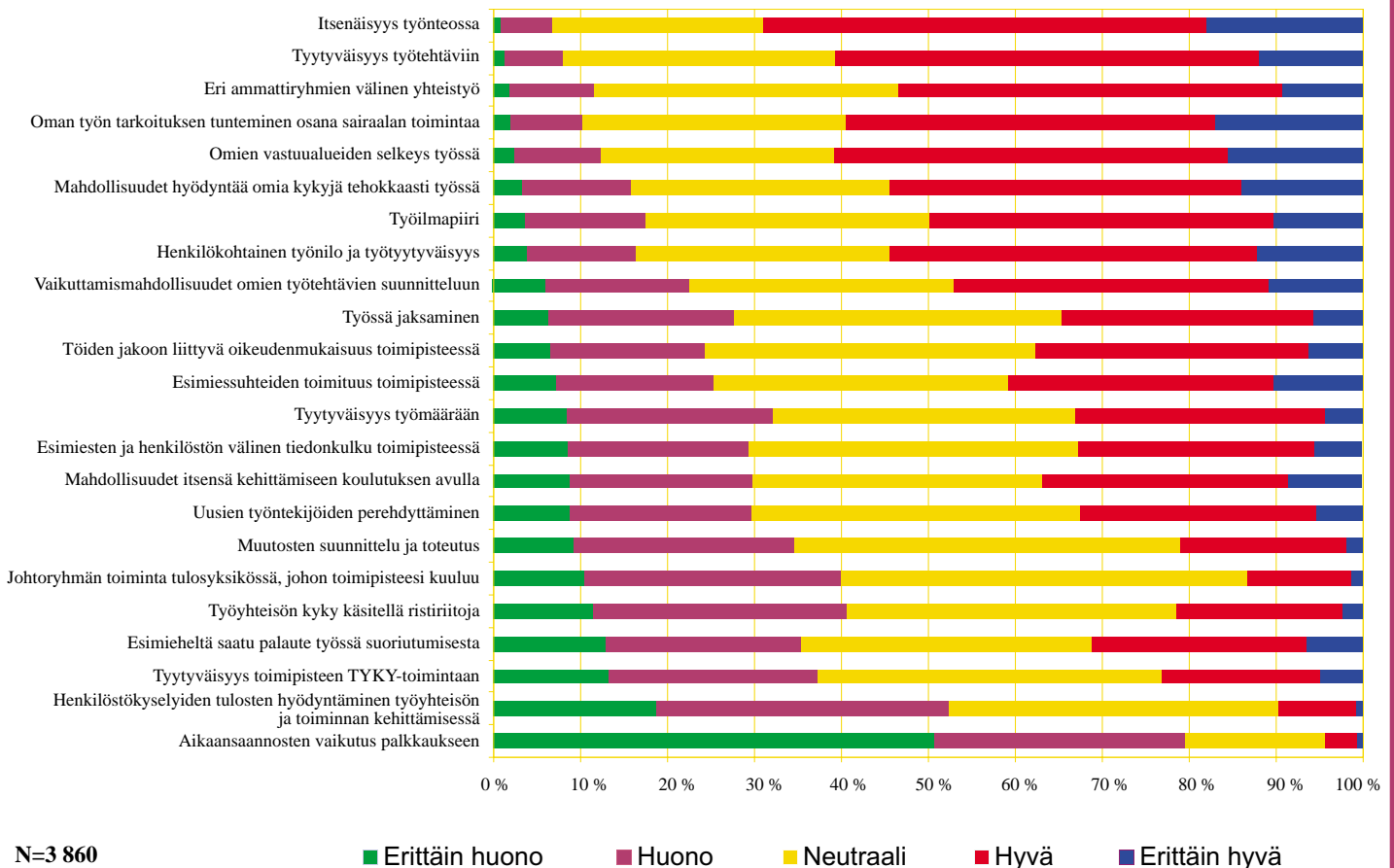
käsitellä ristiriitoja, muutosten suunnittelu ja toteutus, johtoryhmän toiminta tulosyksiköissä ja tuloskuntomittarien hyödyntäminen. Kehittämisalueiden lisäksi tarkasteltiin myönteisiä asioita. Sellaisina nousivat koko piirin osalta itsenäisyys työnteossa, tyytyväisyys työtehtäviin, omien vastualueiden selkeys, oman työn tarkoituksen tunteminen osana sairaalan toimintaa sekä henkilökohtainen työn ilo ja tyytyväisyys.

Nykytilanteen lisäksi lomakkeessa kysyttiin kunkin kysymyksen kohdalla vastaajan arviota muutoksen suunnasta omassa työssä tai toimipisteessä. Tilanteen huonontumisen nähdään painottuvan paljolti niihin kysymyksiin, joista annettiin huonoimmat arviot myös nykytilanteessa. Tyytyväisyyden työmäärään, aikaansaannosten vaikutuksen

palkkaukseen ja työssä jaksamisen ennakointiin huononevan selvästi eniten. Mahdollisuus hyödyntää omia kykyjä tehokkaasti työssä, eri ammattiryhmien välinen yhteistyö, itsenäisyys työnteossa, henkilökohtainen työn ilo ja tyytyväisyys sekä uusien työntekijöiden perehdyttäminen olivat asioita, joiden vastaajat ennakoivat eniten kehittyvän myönteiseen suuntaan.

Mittarin tulosten perusteella on mahdollista löytää tukea tarvitsevat työyhteisöt ja kohdistaa niihin kehittämistoimenpiteitä, jotka tukevat myös yksittäisen työntekijän hyvinvointia. Tämä tapahtuu mm. yhteistyössä oman työterveyshuollon ja asiantuntijoiden kanssa.

Henkilöstön mielipiteiden jakautuminen. Tilanne keväällä 2002



N=3 860

■ Erittäin huono

■ Huono

■ Neutraali

■ Hyvä

■ Erittäin hyvä

Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet

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

1. Varsinaisista palkoista, jotka käsittävät peruspalkan, kokemuslisät ja määrävuosilisän, muut henkilökohdalliset lisät, erilaiset palkkiot kuten oto-palkkiot, kielilisät, erikoismak-suluokan palkkiot, ym. palkkiot.
2. Työaikakorvauksista, joita ovat iltata-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, aatto- tai pyhätyötunneilta maksetut korvaukset, päivystysajan sekä varallaolo-

ajan korvaukset.

3. Vuosiloman ajalta maksetut palkat, lomarahat ja lomakorvaukset sekä lomalisät.
4. Poissaolojen ajalta maksetut palkat.
5. Lisä- ja ylityöstä maksetut palkat.

Tehdyn työtunnin hinta

Maksetut palkat/tehdyt työtunnit

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

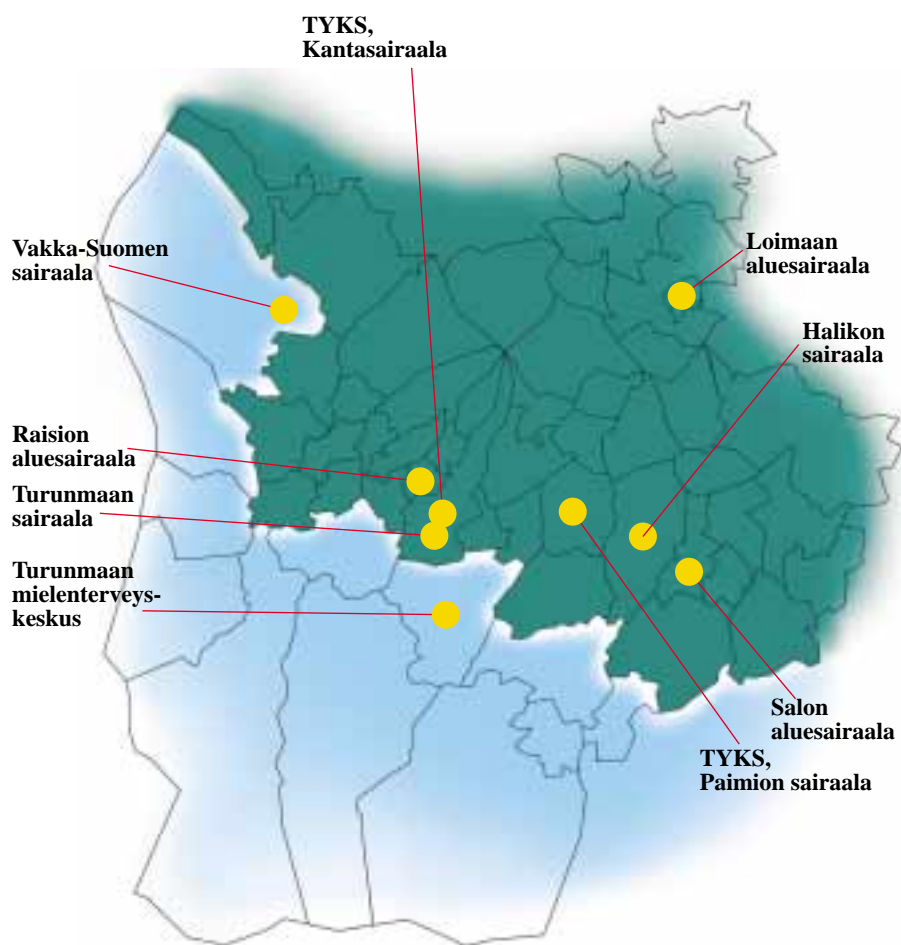
Henkilöstön yhden päivän tilannetta kuvaavat tunnusluvut kuten henkilöstön määrä ja keski-ikä on laskettu 31.12. tilanteen mukaan ellei tekstissä toisin mainita.

Henkilöstökulut vuonna 2002

| Henkilöstökulut | TYKS | % -osuus | Loimaan ova | % -osuus | Raision ova | % -osuus | Salon ova | % -osuus |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------|------------------|----------|--------------------|----------|
| Varsinaiset palkat | 72 343 533 | 67,55 | 7 104 069 | 66,67 | 3 107 629 | 69,32 | 13 730 097 | 67,60 |
| Työaikakorvaukset | 11 133 115 | 10,40 | 1 336 646 | 12,54 | 375 637 | 8,38 | 2 366 171 | 11,65 |
| Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset | 16 788 122 | 15,68 | 1 660 420 | 15,58 | 711 961 | 15,88 | 3 212 793 | 15,82 |
| Poissaolojen palkat | 5 266 508 | 4,92 | 363 735 | 3,41 | 178 512 | 3,98 | 839 572 | 4,13 |
| Lisä- ja ylityökorv. | 685 431 | 0,64 | 129 443 | 1,21 | 39 222 | 0,87 | 115 660 | 0,57 |
| Eml + todistuspallokiot | 878 849 | 0,82 | 61 588 | 0,58 | 70 173 | 1,57 | 45 268 | 0,22 |
| Palkat yhteensä | 107 095 558 | 100,00 | 10 655 901 | 100,00 | 4 483 134 | 100,00 | 20 309 561 | 100,00 |
| Sos.vak.maksut 27,7 % | 29 665 470 | | 2 951 685 | | 1 241 828 | | 5 625 748 | |
| Henkilöstökulut yht. | 136 761 028 | | 13 607 586 | | 5 724 962 | | 25 935 309 | |
| Tehdyn työn hinta | 17,75 | | 16,94 | | 17,69 | | 16,39 | |
| Henkilöstökulut | Turunmaan ova | % -osuus | Vakka-Suomen ova | % -osuus | Hallinto-keskus | % -osuus | VSSHP yhteensä | % -osuus |
| Varsinaiset palkat | 2 852 079 | 67,34 | 6 669 958 | 64,69 | 737 751 | 80,65 | 106 545 116 | 67,43 |
| Työaikakorvaukset | 389 757 | 9,20 | 1 539 345 | 14,93 | 0 | 0,00 | 17 140 671 | 10,85 |
| Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset | 662 766 | 15,65 | 1 621 246 | 15,72 | 153 185 | 16,75 | 24 810 493 | 15,70 |
| Poissaolojen palkat | 192 819 | 4,55 | 340 580 | 3,30 | 23 795 | 2,60 | 7 205 521 | 4,56 |
| Lisä- ja ylityökorv. | 53 491 | 1,26 | 109 204 | 1,06 | 0 | 0,00 | 1 132 451 | 0,72 |
| Eml + todistuspallokiot | 84 514 | 2,00 | 29 769 | 0,29 | 0 | 0,00 | 1 170 161 | 0,74 |
| Palkat yhteensä | 4 235 426 | 100,00 | 10 310 102 | 100,00 | 914 731 | 100,00 | 158 004 413 | |
| Sos.vak.maksut 27,7 % | 1 173 213 | | 2 855 898 | | 253 380 | | 43 767 222 | |
| Henkilöstökulut yht. | 5 408 639 | | 13 166 000 | | 1 168 111 | | 201 771 635 | |
| Tehdyn työn hinta | 17,75 | | 17,42 | | 27,85 | | 17,52 | |

Henkilöstökulut on laskettu ansainta-ajalta. Kirjanpidon kulut muodostuvat maksupäiviltä, joten luvut eroavat toisistaan, mm. takautuvat kokemuslisät ja muut takautuvat, myös varaukset aiheuttavat eroa luvuissa, toisaalta menoajämipalkat tasaavat eroa.

Varsinais-Suomen
sairaanhoidopiirin kuntayhtymä



Alastaro
Askainen
Aura
Dragsfjärd
Halikko
Houtskari
Iniö
Kaarina
Karinainen
Kemiö
Kiikala
Kisko
Korppoo
Koski tl
Kustavi
Kuusjoki
Laitila
Lemu
Lieto
Loimaa
Loimaan kunta
Marttila
Masku
Mellilä
Merimasku
Mietoinen
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