

Henkilöstökertomus 2008



**VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPUIRIN KUNTAYHTYMÄN
HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2008**

Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan sairaanhoitopiirin henkilöstöstä sekä henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tiedot on koottu piiritasoisina ja osittain sairaalatasoisina.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on tuotettu henkilöstökertomus vuosittain kevästä 1998. Vuoden 2008 kertomus jatkaa tätä sarjaa.

Kansikuvassa: Lounasaika TYKSin T-sairaalassa. (Kuva: Esa Halsinaho)

TOIMITUS

vs. henkilöstöpäällikkö Tom Riski, (vastaava)
henkilöstösihteeri Hely Lehtokari, (toimittaja)

ULKOASU, TAITTO

SEK PRO Oy

PAINO

Eura Print Oy

**Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisuja,
sarja D, nro 27, 2009. ISSN 1796-1343**

Sisällys

SAATTEEKSI	4
ALUEELLISEN ERIKOISSAIRAANHOIDON MUODOSTAMISPROJEKTI	5
TYKS-SAPA-LIIKELAITOKSEN MUODOSTAMINEN	6
HUOLLON ORGANISAATION MUODOSTAMISPROSESSI	8
1. Sairaanhoidopiirin strategia henkilöstönäkökulmasta ja sen toteutuminen.....	9
1.1. Sairaanhoidopiirin strategia.....	9
1.2. Vuoden aikana on toteutettu strategian painopisteiden tavoitteita	9
2. Henkilöstövoimavarat	13
2.1. Virat ja toimet	13
2.2. Henkilöstön määrä	15
2.3. Henkilöstörakenne.....	15
2.4. Ikärakenne	16
2.5. Ikäjakautuma.....	16
2.6. Koulutusrakenne	18
2.7. Henkilöstön palveluksessaoloaika.....	19
2.8. Vaihtuvuus.....	19
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	30
4.6. Yhteistoiminta.....	30
4.7. Koulutus.....	31
4.8. Työnohjaus.....	32
4.9. Kehityskeskustelut.....	33
5. Tasa-arvon tila	34
5.1. Henkilöstörakenne.....	34
5.2. Ikäjakautuma.....	34
5.3. Työolosuhteet	34
5.4. Palkkaus	35
5.5. Työsuojelu	36
TUNNUSLUKUJEN LASKENTAKAAVAT JA KÄSITTEET	37
Liite 1. Henkilöstökulut vuonna 2008	

Saatteeksi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöpolitiikan lähtökohdat on määritelty sairaanhoitopiirin strategiassa vuosille 2007–2015. Sairaanhoitopiirin strategian mukaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriä kehitetään korkeatasoisten, potilaslähtöisten erikoissairaanhoitopalvelujen tuottajana. Osaava, oikein asennoitunut, itseään ja työtään arvostava sekä jatkuvasta kehittymisestä ja kehittämisestä kiinnostunut henkilökunta on korkeatasoisten erikoissairaanhoidon palvelujen tuottamisen perusedellytys.

Työterveyslaitoksen keväällä 2008 toteuttama ja lokakuussa 2008 julkistama sairaala-henkilöstön työhyvinvointitutkimus osoitti, että VSSHP:n henkilökunta kokee työhyvinvointinsa parantuneen lähes kaikilla käytetyillä mittareilla mitattuna, mutta parannettavaakin toki oli. Tuloksia on verrattu vuosina 2000 ja 2004 tehtyihin vastaaviin tutkimuksiin. Vertailuaineistoon perustuvien tulosten perusteella kehitys henkilöstön hyvinvoinnissa ja siihen keskeisesti vaikuttavissa tekijöissä on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä ollut keskimääräistä myönteisempää. Vaikka piirin kokonaistuloksen tai yksittäisen yksikön kehitys olisi ollut hyväkin, niin silti ei pidä jäädä laakereillaan lepäämään. Tämä tutkimustulos on vain yksi työkalu hyvinvoinnin edelleen kehittämiseen ja vuoden 2009 aikana onkin tarkoitus ryhtyä kehitystyöhön kolmella eri painopistealueella: työhyvinvoinnin lisääminen, osaamisen kehittäminen ja esimiestyön kehittäminen.

Työhyvinvoinnin ja työn sisällön ohella myös palkka on tärkeä. Palkkauksen kehittämisen pohjaksi aloitettiin vuonna 2008 kolmas koko piirin laajuinen tehtävien vaativuuden arviointiprosessi, joka saadaan päätökseen vuoden 2009 aikana. Sairaanhoitopiirissä pilotointina käytössä olevan tulospalkkauksen piiriin on saatu osa henkilöstöstä, mutta järjestelmä kaipaa edelleen kehittämistyötä.

Vuosi 2008 oli myös strategiasta johdettujen organisaatiomuutosten voimaantulon ja toisaalta tulevien organisaatiomuutosten valmistelun vuosi. Osa sairaanhoitopiirissä tehdyistä organisaatiomuutoksista, kuten hallintokeskuksen muodostaminen ja sairaanhoitopiirin sairaaloiden ruokahuoltojen yhdistäminen TYKSiin ruokahuoltoon, astui voimaan vuoden 2008 alusta ja samaan aikaan valmisteltiin sairaanhoitopiirissä eri tukipalvelutoimintojen yhdistämistä koko piirin tasolla vuoden 2009 alusta lukien.

Niin ikään sairaanhoitopiirissä aloitettiin työnantajan ja henkilöstön yhteisten yhteistoimintamenettelytapojen uudistaminen vuonna 2008. Yhteistoiminta turvaa henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistoiminnan tulee olla jokapäiväinen, luonteva toimintatapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää sairaanhoitopiirin perustehtävän toteuttamista, edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin päätöksiin jo uusien suunnitelmien valmisteluvaiheessa ja näin parantaa henkilökunnan työmotivaatiota ja työelämän laatua. Yhteistoimintaa toteutetaan koko kuntayhtymässä sen kaikilla tasoilla.

Kaiken kaikkiaan vuonna 2008 sairaanhoitopiirissä tehtiin siis uudistus- ja kehittämistyötä monella eri tasolla ja aloilla. Kehittämishankkeet on käynnistetty organisaation nyky-

**Tom Riski,
vs henkilöstöpäällikkö**

”Kaiken kaikkiaan vuonna 2008 sairaanhoitopiirissä tehtiin siis uudistus- ja kehittämistyötä monella eri tasolla ja aloilla.”

tilan analyysin ja tulevaisuuden tahtotilan väliin jäävien asioiden kehittämiseksi. Tuloksellisuus jää riippumaan kuitenkin paljolti siitä, miten paljon sekä henkilöstö että johtajat sitoutuvat tähän kehittämistyöhön. Henkilöstön osallistuminen ja johdon kantama vastuu muutoksesta ovat perusedellytyksiä onnistumiselle. Todellinen osallistumisen kokemus ja sitoutuminen syntyvät vuorovaikutuksen avulla. Pyrittäessä saamaan aikaan käytäntöjen muuttumisen lisäksi ajattelumallien muutosta, nousee yhä tärkeämmäksi tekijäksi se, miten tiedon luomisen prosessi organisoidaan henkilöstön kanssa. Henkilöstö tulee saada tarkastelemaan työtään uusista näkökulmista, heidän osaamistaan hyödynnetään mahdollisimman laajalti ja heitä motivoidaan työskentelemään strategiasta asetettujen tavoitteiden ja painopistealueiden mukaisesti.

Tämän henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa tietoa sairaanhoitopiirin 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.

Alueellisen erikoissairaanhoidon muodostamisprojekti

**Lisa Peltari,
projektin johtaja**

”Alueellisen erikoissairaanhoidon johtoryhmän keskeinen tehtävä on edistää sairaanhoitopiirin strategian toteuttamista ja edistämistä toimialalla.”

Alueellisen erikoissairaanhoidon muodostamisprojekti tehtiin osana Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin strategiaa vuosille 2007–2015. Strategian yhtenä tavoitteena oli uudistaa koko sairaanhoitopiirin organisaatiota siten, että organisaation ja toiminnan perustan tulisivat muodostamaan toimintayksiköt. Strategisen johtamisen toteuttamiseksi tavoitteena oli ryhmitellä sairaanhoitopiirin yksiköt toimialoiksi vuoteen 2009 mennessä.

Alueellisen erikoissairaanhoidon toimialan muodostamisprojekti käynnistettiin sairaanhoitopiirin johtajan toimesta 13.2.2007. Projektissa olivat mukana Loimaan aluesairaala, Salon aluesairaala, Turunmaan sairaalan liikelaitos ja TYKS Vakka-Suomen sairaala.

Hankkeelle nimettiin ohjausryhmä, jossa oli virkamiesedustajia kustakin aluesairaalaista. Sairanhoitopiiriä ohjausryhmässä edustivat sairaanhoitopiirin johtaja, johtajaylilääkäri, talousjohtaja ja hallintoylihoitaja. Henkilökunnan edustajia ohjausryhmässä on neljä, yksi kustakin ammattijärjestöstä (JHL, TNJ, JUKO, JYTY). Ohjausryhmässä läsnäolo-oikeus oli VSSHP:n kehittämisspäälliköllä ja vt. kuntayhtymätarkastajalla.

Ohjausryhmän avuksi projektille nimettiin työvaliokunta. Työvaliokunnan tehtävänä oli valmistella projektisuunnitelmassa esitetyt asiat ja tehtävät ohjausryhmän käyttöön.

Alueellisen erikoissairaanhoidon toimialalle kirjattiin seuraavat tavoitteet.

- Korkeatasoinen potilashoito
- Organisointi ja johtaminen (verkosto- ja prosessijohtaminen)
- Yhteneväinen toiminnan ja talouden suunnittelu
- Tukipalvelujen toimivuus
- Yhteneväinen henkilöstöpolitiikka
- Hyvä viestintä ja tiedottaminen

Alueellisen erikoissairaanhoidon toimialan johtamisen järjestäminen koettiin haasteelliseksi, koska sairaaloiden hallinnollinen status on keskenään erilainen ja niissä on osittain erilaisia lääketieteen erikoisaloja kussakin. Toimialalla toimialajohtajan tehtävät ovat delegoidut sairaanhoitopiiriin johtajalta toimialajohtajalle. Aluesairaalat ovat edelleen itsenäisiä tulosyksiköitä, joiden operatiivisesta toiminnasta kussakin sairaalassa vastaa johtava lääkäri.

Alueellisen erikoissairaanhoidon johtoryhmän keskeinen tehtävä on edistää sairaanhoitopiiriin strategian toteuttamista ja edistämistä toimialalla. Toimialalle on ensimmäiseksi tavoitteeksi kirjattu korkeatasoinen potilashoito. Johtoryhmätyöskentelyssä paneudutaan erityisesti toimintakäytäntöjä yhtenäistävään ja koordinoivaan toimintaan. Johtoryhmän tehtävä on edistää paikallisesti tuotettujen erikoissairaanhoidon palvelujen järjestämistä mahdollisimman tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Johtoryhmän tehtävä on myös huolehtia resurssien tarkoituksenmukaisesta kohdentamisesta. Alueellisen erikoissairaanhoidon toimialan johtoryhmä kokoontuu joka kuukauden toinen keskiviikko.

Tyks-Sapa-liikelaitoksen muodostaminen

Sairaanhoitopiirin valtuuston 21.11.2006 hyväksymän strategian tavoite ”selkeä organisaatio” edellytti sairaanhoidollisten palveluiden yhdistämistä yhdeksi toimialaksi. Valtuusto päätti 10.6.2008 perustaa sairaanhoidollisten palveluiden liikelaitoksen. Liikelaitoksen johtokunta päätti 3.11.2008 liikelaitoksen organisaatiosta ja johtamisesta toimintasäännössään. Tyks-Sapa-liikelaitos aloitti 1.1.2009. Liikelaitokseen kuuluu kuusi palvelualueita: kliininen neurofysiologia, patologia, TYKSLAB, Varsinais-Suomen Kuvantamiskeskus, Varsinais-Suomen Lääkehuolto ja Varsinais-Suomen Välinehuolto. Viimeksi mainittu on uusi organisaatio, jonka muodostamisen ylihoitaja Hanna Mäkilä valmisti projektin edetessä.

Sairaanhoitopiiriin johtoryhmä hyväksyi projektisuunnitelman 19.2.2007 ja sairaanhoitopiiriin johtaja nimesi minut projektipäälliköksi 23.4.2007. Työtä tehtiin ensisijaisesti kolmella foorumilla. Projektiryhmä koostui yksiköiden vastuuhenkilöistä ja henkilökunnan edustajista. Sen tehtävänä oli hakea yhteistoiminnan etuja, valmistella organisaatiomuoto ja johtamisjärjestelmä. Muutosvalmennusryhmä koottiin pelkästään henkilökunnan edustajista. Oleellisena apuna työssä oli lisäksi projektisihteerinä toiminut ylikemisti Ari

Olli-Pekka Lehtonen,
toimitusjohtaja

”Projektiryhmän toimintaa leimasi alussa epäusko siitä, voidaanko näin erilaisten toimintojen yhdistämisestä saada mitään hyötyä.”

Törmä, joka hankki tiedot eri yksiköiden toiminnasta ja resursseista. Hän liitti näin yhteen erillään toimivia yksiköitä valmistelun aikana. Projektista kerrottiin monissa yhteistyöelimissä ja koko tulevan liikelaitoksen henkilökunnalle järjestettiin neljä informaatio-tilaisuutta vuoden 2008 lopulla.

Projektiryhmän toimintaa leimasi alussa epäusko siitä, voidaanko näin erilaisten toimintojen yhdistämisestä saada mitään hyötyä. Hyvin nopeasti ilmeni myös huoli tutkimuksen ja opetuksen asemasta. Projektipäällikkö täydensi siksi projektiryhmää 26.9.2007 kolmella yliopiston edustajalla. Yliopistollisten toimintojen näkökulmat saatiinkin kirjatuiksi keväällä 2008 valmistuneisiin Tyks-Sapan tutkimus- ja tiedestrategiaan sekä opetusstrategiaan ja ne näkyvät myös nykyisessä toimintasäännössä. Toki toimintasäännön valmistelu niin organisaatiomuodon kuin johtamisjärjestelmän osalta aiheutti runsaasti muutakin keskustelua. Ylihoitajien asema ratkaistiin TYKSLABissa käytössä olleella mallilla, jossa ylihoitaja on toimitusjohtajan alainen operatiivinen johtaja. Projektiryhmä näki organisaation riittävän itsenäisyyden oleelliseksi mm. yliopiston näkökulmankin kannalta. Osaksi tästäkin syystä päädyimme liikelaitosmuotoon, jonka johtokunnassa on yliopiston nimeämä täysivaltainen edustaja.

Henkilökunnan informointia varten perustettu muutosvalmennusryhmä sai tehtäväkseen tärkeän urakan: kartoitimme työntekijöiden arvot. Kaikille työntekijöille suunnatun kyselyn perusteella kirjasimme tärkeitä yhteisiä asioita. Noin kolmestasadasta vastauksesta näkyi, että kaikki sitoudumme voimakkaasti potilaan hyvän edistämiseen ja oikeudenmukaisuuteen työpaikalla. Epäily monien alojen rinnakkainelosta vähän hälveni, kun huomasimme olevamme sittenkin aika lailla samanlaisia.

Vähitellen meille on muodostunut käsitys siitä, että kuudella erillisellä palvelualueella sittenkin on yhteisiä asioita, kun olemme kukin tavallamme ja kerrallamme potilaan ympärillä. Olemme jo konkreettisesti edenneet mm. asiakasraportoinneissa ja tietojärjestelmien suunnittelussa. Emme ole suunnitelleet mitään yhteistä hallintoyksikköä, vaan teemme sen vuodeksi 2010 nyt esille tulevien tarpeiden mukaisesti. Teemme juuri nyt tätä Tyks-Sapan tärkeiden asioiden luetteloa. Tässä strategiatyössä meille on auennut, että haluamme tuottaa, järjestää, tutkia ja opettaa kukin oman erikoisosaamisemme alueella. Sen lisäksi haluamme yhteen sovittaa antamamme palvelut terveydenhuollon toimintayksiköiden vaativiinkin tarpeisiin. Tämän jälkimmäisen tehtävän toteuttaminen vaatii meiltä toisimme tutustumista. Tutustumisen aloitimme Tyks-Sapa risteilyllä 25.10.2008, jossa 39 % 851 työntekijän henkilökunnastamme ”bongasi” palkintokilpailussa muiden palvelualueiden työtovereita, äänesti liikelaitoksen nimiehdotuksista – ja piti hauskaa.

Huollon organisaation muodostamisprosessi

Kaikissa hyvissä organisaatiomuutosoppaissa kerrotaan, että henkilöstö pitää pitää ajan tasalla, kun organisaatiota muutetaan. Huollon toimialan perustaminen on ollut strategiassa jo vuodesta 2006, mutta tavoitteenahan se ei tietenkään kerro yksittäiselle työntekijälle mitään konkreettista. Siksi huollon toimialan perustaminen ei voinut tulla yllätyksenä, mutta kun muutospäivämäärä lähestyi, ymmärrettävästi tulevat huollon työntekijät kiinnostuivat siitä, mitä juuri heille yksittäisenä työntekijänä tapahtuu.

Ensimmäinen viestimme työntekijöille oli se, että 1.1.2009 ei tapahdu mitään dramaattista. Ainoa konkreettinen muutos lukee palkkakuitissa, jossa aluesairaalan nimi vaihtuu TYKS Huoltoon. Sama esimies jatkaa, sama työyhteisö pysyy. Muutokset, joita uusi ketjuohjaus tuo, tehdään yksi kerrallaan ja henkilökuntaa kuullen, mikäli mahdollista. Muutokset eivät ala heti 1.1., mutta eivät myöskään loppu 31.12.2009.

Mielenkiintoisesti työntekijöillä oli samaan aikaan odotuksia siitä, että kaikki toiminta olisi suunniteltu jo uudelleen valmiiksi ja toisaalta toiveita, että voitaisiin vaikuttaa uudessa yhteisössä toiminnan suunnitteluun. Tämä nousi keskusteluissa jatkuvasti esiin. Kuten nousi myös epäluulo, että jotain jo valmiiksi päätetty, mutta sitä ei haluta kertoa. Joillakin oli jo varma tieto, että työntekijöitä siirretään pakolla TYKSiin. Toinen varma tieto oli, että TYKSiin toimintatavat siirretään sellaisinaan aluesairaaloihin. Kumpaankin oli helppo vastata, että näin ei tule tapahtumaan, eihän näin edellisvuoden ravintopalvelujen muutoksessakaan tapahtunut.

Toinen viestimme oli se, että uusi organisaatio ei saa synnyttää ”näkyvätöntä muuria” entisen yhteisen työyhteisön sisälle. Vaikka organisaatio muuttuu ja työtehtäviä kehitetään järjestelmällisesti, niin silti työskennellään samassa työyhteisössä. Esimerkiksi samoihin TYKY-päiviin voi osallistua, maksaja vain vaihtuu.

Kolmas viestimme oli toive ”turnauskestävyydestä” tai oikeammin muutosten tuoman epävarmuuden hallinnasta. Oli tietenkin odotettavissa, että muutamalla työpaikkakokouksella uudet linjajohtajat eivät luo tällaista uskottavuutta, mutta vakuutimme myös, että ison muutoksen tuoma epävarmuus häviää muutamassa kuukaudessa, kun arkinen työ jatkuu entisellään.

Mitä opimme muutoksen hallinnasta? Kaikissa muutosoppaissa väitetään, että viestit ei voi liikaa. Ehkä näin on, mutta viestintä lisää myös ahdistusta ja odotuksia. Enemmän henkilökuntaa silti rauhoittaa havainto, että muutokset arjen työssä tapahtuvat hallitusti. Odotankin mielenkiinnolla mitä palautetta ensi syksyn työpaikkakokouksista saamme uuden organisaation perustamisesta

Kari Kandelberg,
huoltopalveluiden päällikkö

”Mielenkiintoisesti työntekijöillä oli samaan aikaan odotuksia siitä, että kaikki toiminta olisi suunniteltu jo uudelleen valmiiksi ja toisaalta toiveita, että voitaisiin vaikuttaa uudessa yhteisössä toiminnan suunnitteluun.”

1. Sairaanhoidopiirin strategia henkilöstönäkökulmasta ja sen toteutuminen

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 tuki-palveluista vastaavaa ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä. Tämä toteutetaan toimivan rekrytointiprosessin avulla. Rekrytointiprosessi muodostuu mm. vakituisten ja määräaikaisten 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.

Vuoden 2008 sitovaksi toiminnalliseksi tavoitteeksi määriteltiin, että varahenkilöstö kattaa 24 % kaikista poissaoloista.

Henkilöstön osaaminen

Tavoitteena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön osaamista ja erikoissairanhoidossa tarvittavia tietoja ja taitoja noudattamalla laadittua kehittämissuunnitelmaa, joka käsittää 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.

Vuoden 2008 sitovaksi toiminnalliseksi tavoitteeksi määriteltiin, että täydennyskoulutus on 3–10 päivää/vuosi riippuen koulutusastosta.

Henkilöstön työhyvinvointi

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

Vuoden 2008 sitoviksi toiminnalliseksi tavoitteiksi määriteltiin, että työtyytyväisyys on valtakunnallisten keskiarvojen yläpuolella ja että sairastavuus valtakunnallisten keskiarvon alapuolella.

1.2. Vuoden aikana on toteutettu strategian painopisteiden tavoitteita

Rekrytointi

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

Sairaanhoidopiirissä julistettiin julkisesti haettavaksi yhteensä 713 virkaa ja tointa. Sisäisiä hakuja oli yhteensä 4.

Henkilöstön rekrytointin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyötä Turun työvoimatoimiston työnantajapalvelujen kanssa. Osallistuttiin aktiivisesti erilaisiin rekrytointi-

tapahtumiin kertomassa TYKSistä ja sairaanhoidopiiristä työpaikkana.

Kesällä kokeiltiin sijaistilanteen helppottamista vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen tukemana. Kokeilu toteutettiin ajalla 1.6.2008–30.9.2008 MedOne Oy:n kanssa. Vuokratyövoiman saatavuus ei vastannut tarvetta.

Henkilöstön riittävyys

Varahenkilöstön kattavuutta vuoden 2008 osalta tarkasteltiin ensimmäisen kerran syksyllä 2008, jolloin varahenkilöstö kattoi 24,5 % vakinaisen henkilöstön vuosilomista ja poissaoloista. Koska ammattiryhmittäin varahenkilöstön kattavuudessa on suuria eroja, henkilöstötoimistossa laskettiin varahenkilöstön tarve vuoden 2007 poissaoloista, jotta vuodelle 2009 voitoin tarkentaa varahenkilöstön tarvetta ja esittää tarvittaessa varahenkilöstön vakanssien lisäystä.

Koko vuoden osalta sairaanhoidopiirissä käytössä oleva varahenkilöstö kattoi vakinaisen henkilöstön vuosilomista ja poissaoloista 25,5 %.

Kun tätä kattavuutta tarkastellaan nimikekohtaisesti, on varahenkilöstön kattavuudessa poissaoloihin huomattavia eroja eri ammattiryhmien välillä.

- lääkäreillä varahenkilöstön työpanoksen kattavuus poissaoloihin oli 11,5 %
- akateemisen tutkimus ja hoitohenkilöllä ainoastaan V-S Lääkehuollossa farmaseuteilla on varahenkilöstöä, joten koko ammattiryhmässä varahenkilöstön kattavuus poissaoloihin oli 3,5 %
- hoitohenkilöstössä sairaanhoitajien ja vastaavien osalta kattavuus oli 34,9 %, perushoitajien ja vastaavien kohdalla 19,4 % ja avustavan henkilöstön osalta (mm osastonsihteerit ja välinehuoltajat) 32,7 %
- toimistohenkilöstön osalta kattavuus oli 5,1 %

- huoltohenkilöstön osalta kattavuus oli 13,3 %. Huoltohenkilöstössä on varahenkilöstöä laitos- ja ruokahuollossa sekä huoltomiehillä.

Henkilöstön osaaminen

Vuonna 2008 noin 75,8 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuspäiviä osallistuneilla oli keskimäärin 6,2 koulutuspäivää/vuosi.

Täydennyskoulutuspäivien määrä/osallistunut vaihteli ammattiryhmästä riippuen 2,8-8,4 päivään.

Henkilöstö

Vuonna 2008 perustettiin yhteensä 69 kokaikaista ja 9 osa-aikaista (0,7 - 0,5) uutta virkaa ja tointa ja lakkautettiin yhteensä 67 virkaa ja tointa. Lakkautetuista 60 oli sellaisia toimia, joista työntekijät olivat siirtyneet 1.1.2008 Medbit oy:n palvelukseen. Tämä siirto perustui kuntayhtymän hallituksen päätökseen 18.12.2007 § 199, jolla hallitus hyväksyi sopimuksen sairaanhoitopiirin atk-toiminnan luovuttamisesta liikkeenluovutuksena Medbit Oy:lle.

Henkilöstörakennetta korjattiin myös nimikemuutosten avulla. Kehittyvän hoitokäytännön muutostarve ohjasi nimikemuutoksia. Lääkäreiden tehtävänimikkeitä tarkistettiin 24 virassa. Hoitohenkilöstölle tehtiin 23 sellaista nimikemuutosta, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja), muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairaanhoitaja). Lisäksi toteutettiin 44 muun viran ja toimen nimikemuutosta.

Varahenkilöstöjärjestelmä otettiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä uudelleen käyttöön vuonna 2001. Varahenkilöstöjärjestelmän vahvistamisen tavoitteena on palkata vakinaiseen palvelussuhteeseen pysyvät sijaiset ja laskea täten määrällisen henkilöstön määrää. Vuonna 2006 käynnistettiin selvitys varahenkilöstön määrän tarpeesta vuosille 2007 ja 2008. Selvityksen pohjautuen VSSHP:n hallitus

perusti 1.1.2008 lukien 84,5 varahenkilöstön virkaa ja tointa. Lisäksi TYKSLABin johtokunta perusti vuoden 2008 aikana 4 varahenkilöstön tointa

Perehdytys

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

Palkkaus

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy työn vaativuuden perusteella. Sairaanhoitopiirissä otettiin käyttöön vuonna 2005 KV-TESin alaiselle henkilöstölle oma sisäinen tehtäväkohtaisen palkan alaraja, palkkakorit ja niille alarajat. Kevään järjestelyvarerän turvin tarkistettiin tutkimus-, hoito-, hallinto-, huolto- ja toimistohenkilöstöön kuuluvan n. 1.270 viranhaltijan ja työntekijän TVA palkkakorit. Järjestelyvarerän avulla tarkistettiin myös joidenkin nimikkeiden palkkakorien alarajoja.

Järjestelyvaraerä lääkäreiden osalta käytettiin tehtäväkohtaisten palkojen tarkistuksiin 52 %, henkilökohtaisen lisän harkinnanvaraisen osa maksamiseen 18 % ja erikoismaksuluokkapalkkioiden (EML) kompensatioon 30 %.

Vuoden 2008 aikana käynnistettiin uudestaan koko KV-TESin alaista henkilöstä koskeva TVA-prosessi. Työn vaativuuden uudelleenarviointityöryhmä tarkisti sairaanhoitopiirissä käytössä olleen työn kuvaus- ja työn vaativuuden arviointilomakkeen, jonka jälkeen TVA-lomakkeiden täyttö alkoi työyksiköissä marraskuussa 2008. TVA-lomakkeiden tarkistusta varten perustettiin pientyöryhmiä. Pientyöryhmä on yhteistyöelin, jäsenenä sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edustajia. Pientyöryhmät perustettiin arvioimaan tehtäväkohtaisesti/toimintakohtaisesti, onko työn vaativuuden arviointi tehty samansuuntai-

sesti kyseisissä tehtävänimikkeissä koko piirissä. Työn vaativuuden arviointien lopullinen tarkastelu ja yhteenvedo sairaanhoitopiirin tasolla tehdään TVA-uudistus-työryhmässä. Pientyöryhmän ja TVA-uudistus-työryhmän lomakkeiden tarkastustyö ajoittuu vuoden 2009 keväälle. TVA-lomakkeiden täytöstä järjestettiin kolme koulutustilaisuutta TYKSissä. Kaikki koulutustilaisuudet videoitiin sairaanhoitopiirin muihin sairaaloihin.

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

Työhyvinvointi

Työhyvinvointitutkimus

Keväällä 2008 vastasi sairaanhoitopiirin henkilöstö Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimukseen. Työterveyslaitoksen hyvinvointitutkimus on Suomen laajin ja pitkäaikaisin erikoissairaanhoidon henkilöstöön kohdistuva tutkimus, joka on toteutettu tässä muodossa vuosina 2000, 2004 ja 2008. Viime keväänä kyselyyn osallistui valtakunnallisesti noin 14.000 työntekijää ja vastausprosentti oli 72. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kyselyyn vastasi lähes 4.500 työntekijää, joka on 71 prosenttia henkilökunnasta.

Tutkimuksessa arvioitiin sairaaloiden työyhteisöjen hyvinvointia työntekijöille osoitettujen kysymysten avulla Varsinais-Suomen, Kanta-Hämeen, Vaasan ja Pirkanmaan sairaanhoitopiireissä sekä Jorvin sairaalassa, Malmin terveydenhuoltoalueella ja Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymässä. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri on ollut mukana aiemmin, mutta ei tänä vuonna.

Tutkimuksen kysymyssarjat ovat laajasti käytettyjä mittareita, joiden luotettavuutta ja pätevyyttä on arvioitu ja havaittu

hyväksi sekä kotimaisissa että kansainvälisissä tutkimusaineistoissa.

Tutkimuksen tulokset julkistettiin lokakuussa. Työhyvinvointitutkimus osoittaa, että VSSHP:n henkilökunta kokee työhyvinvointinsa parantuneen lähes kaikilla käytetyillä mittareilla mitattuna. Tuloksia on verrattu vuosina 2000 ja 2004 tehtyihin vastaaviin tutkimuksiin.

Tutkimukseen sisältyy 27 työhyvinvointia kuvaavaa mittaria, joista 22 on kehittänyt Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä myönteiseen ja kolme hieman kielteiseen suuntaan sekä kaksi pysynyt ennallaan. VSSHP:n tulokset olivat parhaat vertailtujen neljän sairaanhoitopiirin joukossa.

Edellä todettu koskee tutkimuksen yhteenveto-osiota ja kertoo siis keskimääräisestä tilanteesta. Yksiköittäin tilanteet vaihtelevat muun muassa toimintojen luonteen erilaisuuden takia. Yksikkötasolla tuloksia voi tarkastella intranetin kautta nyt kaikki halukkaat työntekijät.

Tuloksia esiteltiin kahdessa tiedotustilaisuudessa ja esimiehiä kehoitettiin erityisesti perehtymään oman yksikkönsä tuloksiin ja käymään niitä läpi yhdessä työntekijöidensä kanssa. Alkukeväästä 2009 kysytään jokaisesta yksiköstä, mihin toimenpiteisiin niissä on hyvinvointitutkimuksen tuloksista ryhdytty.

Tutkimuksen tulokset koko piirin tasolla:

- Eniten Varsinais-Suomen sairaaloissa ovat parantuneet tai lisääntyneet yleinen työtyytyväisyys, oikeudenmukainen kohtelu ja päätöksenteko sekä halu jatkaa omassa työssään. Niitä kuvaavat mittarit ovat parantuneet merkittävästi koko tutkimusjakson ajan.
- Työtyytyväisyys oli Varsinais-Suomessa vertailupiirien paras. Halu jatkaa omassa työssään on noussut koko tutkimusjakson ajan selvästi ja oli Varsinais-Suomessa vertailupiirien korkein. Eläkkeelle jäämis- halukkuus oli puolestaan ennallaan, kun se muilla oli kasvanut.

- Varsinais-Suomessa koetaan, että työ- paineet ja työn kuormittavuus ovat vähentyneet, ja että työn palkitsevuus on parantunut. Vastaajien mielestä muutokset sairaanhoitopiirissä ovat pienentyneet ja muutosten laatu on parantunut vuodesta 2004.

- Työyhteisön ns. tuloskuntoa mittaavat tekijät, kuten johtaminen, työn kehittävyys, perehdyttäminen ja jaksaminen, ovat myös kehittyneet myönteisesti Varsinais-Suomessa.

- Varsinaissuomalaiset olivat vertailupiireistä vähiten innokkaita kehityskeskustelijoita. Käytyjen kehityskeskusteluiden määrä oli hieman vähentynyt edelliskerrasta, mutta lisääntynyt kuitenkin selvästi vuodesta 2000; nyt niitä oli käynyt 55 prosenttia vastaajista. Kehityskeskusteluiden hyödyllisyyden koettiin hieman lisääntyneen edelliskerrasta, mutta vähentyneen selvästi vuodesta 2000.

- Varsinaissuomalaiset kokivat terveydentilansa parantuneen vuodesta 2004 vuoden 2000 tasolle ja samalla heidän psyykinen rasittuneisuutensa oli laskenut selvästi ja oli nyt piirien alhaisin; joka viides varsinaissuomalainen oli kuitenkin kokenut psyykkistä rasittuneisuutta.

- Henkistä väkivaltaa oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kokenut noin kolmannes vastaajista, mikä oli vain pari prosenttiyksikköä edelliskertaa vähemmän, mutta kuitenkin vähemmän kuin muissa piireissä. Fyysisen väkivallan kokemukset olivat lisääntyneet prosenttiyksiköllä 17 prosenttiin ja aseella oli uhattu yhtä työntekijää sadasta.

Työterveyslaitos pitää tulosta hyvänä. VSSHP:n johtoryhmälle antamansa lausunnon yhteenvedossa Työterveyslaitos toteaa, että ”vertailuaineistoon perustuvien tulosten perusteella kehitys henkilöstön hyvinvoinnissa ja siihen keskeisesti vaikuttavissa tekijöissä, erityisesti johtamisessa, on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä ollut keskimääräistä myönteisempää. Työyhteisön toimivuus on seurantajakson aika-

na pysynyt ennallaan. Kehitys organisaation eri osissa vaihteli.”

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2008–2010

VSSHP:n hallitus hyväksyi 26.2.2008 kokouksessaan sairaanhoitopiirin tarkistetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2008–2010.

Viestintä

Viestinnällisesti merkittävin asia oli sairaanhoitopiirin ensimmäisen viestintäpolitiikan hyväksyminen kuntayhtymän hallituksessa 22.4.2008. Viestintäpolitiikka perustuu sairaanhoitopiirin strategiaan. Se määrittelee viestinnän peruslinjat ja ohjaa henkilökuntaa yhtenäiseen viestintään. Viestintäpolitiikkaan on kirjattu VSSHP:n viestinnän arvot ja hyvän viestinnän periaatteet.

Viestintäpolitiikka ilmaisee, mitkä ovat viestinnän tavoitteet, kohderyhmät, vastuut ja valtuudet. Se ottaa kantaa myös viestinnän seurantaan, suunnitteluun ja koulutukseen sekä viestintään poikkeusoloissa.

Viestintäpolitiikka on julkaistu Hospitaali-lehdessä nro 4/08 ja internetsivulla www.vsshp.fi/asiakirjat/viepo.

Hallintokeskuksen organisaatiouudistuksen yhteydessä muodostettiin erillinen viestintäyksikkö, joka sai yhtenäiset toimitilat hallintorakennuksen kolmannesta kerroksesta. Viestintäyksikössä työskentelee viestintäpäällikkö, tiedotussihteeri ja verkotoimittaja.

Henkilöstölehti Hospitaali julkaistiin kahdeksan kertaa. Lehdissä oli yhteensä 104 sivua. Jakelu oli keskimäärin 10.047 kpl/numero.

Intranet toimi koko piirin yhdistävänä tiedotuskanavana. Sivuja luettiin kuukausittain keskimäärin 4.741 työasemalta ja vuoden aikana kirjattiin lähes 1,3 miljoonaa käyntiä.

Sidosryhmille jaettava Lasaretti-lehti julkaistiin neljästi ja kaikkiin koteihin jaettava Lasaretti Plus kahdesti vuoden aikana. Psykiatrian tulosalueelle avattiin omat internetsivut (<http://psykiatria.vsshp.fi>), minkä jälkeen sairaanhoitopiirin julkiset internetsivut koostuvat 11 erillisestä sivustosta.

Työympäristössä ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset

Sairaanhoitopiirissä toteutettiin vuoden 2008 alusta seuraavat organisatoriset muutokset:

- sairaanhoitopiirin ja TYKSiin hallintopalvelut yhdistettiin 1.1.2008 lukien hallintokeskuksen nimellä toimivaksi esikuntaja tukiyksiköksi. Hallintokeskukseen perustettiin seuraavat toimistot: hallintotoimisto, johon kuuluvat lisäksi tiedotustoimisto ja keskusarkisto, tutkimustoimisto, tietohallintotoimisto, sairaanhoidon johdon tukipalvelujen toimisto, hoitotyöntoimisto, taloushallinnon palvelukeskus, taloussuunnittelutoimisto, hankintatoimisto, henkilöstötoimisto, johon kuuluu lisäksi työterveyshuolto, kehittämistoimisto
- sairaanhoitopiirin sairaaloiden ruoka- huolto yhdistettiin TYKSiin ruokahuoltoon.
- Kuntayhtymän hallitus päätti 18.12.2007 § 199 hyväksyä sopimuksen sairaanhoitopiirin atk-toiminnan luovuttamisesta liikkeenluovutuksena Medbit Oy:lle. Liikkeenluovutuksen seurauksena sairaanhoitopiirin atk-henkilöstö siirtyi Medbit Oy:n palvelukseen 1.1.2008

Sairaanhoitopiirissä oli käynnissä vuonna 2008 seuraavat organisatoriset selvitykset

- Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin alueellisen toimialan muodostamisprojekti (2007–2008) jatkui vuonna 2008. Projekti perustuu VSSH:n strategiaan vuosille 2007–2015.
- sairaanhoidollisten palvelujen toimialan perustamisprojekti käynnistettiin vuonna 2007 ja vuonna 2008 tehtiin suunnitelmat TYKS-SAPA liikelaitoksen perustamisesta 1.1.2009 lukien.
- huollon toimialan muodostamisprojekti jatkui vuonna 2008. Tavoitteena on, että huollon yksiköt yhdistetään vuoden 2009 alusta piiritasoiseksi huollon toimialaksi.
- sairaanhoitopiirintason teknisen huollon muodostamisprojekti jatkettiin vuonna 2008. Tavoitteena on, että teknisen huollon yksiköt yhdistetään vuoden 2009 alusta piiritasoiseksi teknisen huollon toimialaksi.
- valmisteltiin Halikon sairaalan osaston 602 sekä Psykiatrian tulosalueen Halikon sairaalan kuntoutusvastuun alueen kotikuntoutustoiminnan, kuntoutuskodin ja kuntouttavan työtoiminnan siirtämisestä Salon kaupungin toiminnaksi 1.1.2009 lukien.

2. Henkilöstövoimavarat

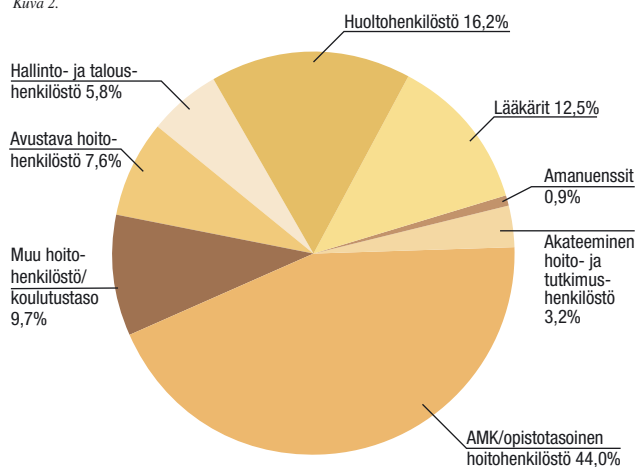
2.1. Virat ja toimet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli vuoden lopussa yhteensä 6.365 virkaa ja tointa, joista 83 oli yliopiston sivuvirkoja ja 61 amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia. (kuva 1.)

Kuva 1.

Virat ja toimet 31.12.2008	TYKS	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	TYKS Vakka-Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	V-S Kuvantamiskeskus	V-S Lääkehuolto	Hallintokeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Lääkärit	496	30	39	22	74	62	0	7	20	21	771
Amanuenssit	48	3	0	0	1	2	0		0	1	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	58	1	1	1	56	3	41	1	5	15	182
Hoitohenkilöstö	2412	203	242	115	417	207	16	20	96	304	4032
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	868	61	129	55	23	8	3	143	27	8	1325
Yhteensä	3882	298	411	193	571	282	60	171	148	349	6365
Tulosalueiden palvelussuhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista	61,0 %	4,7 %	6,5 %	3,0 %	9,0 %	4,4 %	0,9 %	2,7 %	2,3 %	5,5 %	100%
Muutos vuoteen 2007	0	-23	-20	-26	11	8	4	139	-1	5	97

Kuva 2.



Oheisessa kuvassa 2. virat ja toimet näytetään ammattiryhmien suhteessa. Osa-aikaiset virat ja toimet on ilmoitettu osa-aikaisuudessa. Mukana ei ole varahenkilöstön vakansseja, koska varahenkilöstö korvaa vakinaisen henkilöstön poissaoloja.

Vuoden 2008 aikana perustetut uudet virat ja toimet (78) jakaantuivat seuraavasti:

TYKS	26 koko-aikaista ja 1 osa-aikainen
Loimaan aluesairaala	1 osa-aikainen (0,5)
Salon aluesairaala	4 koko-aikaista ja 1 osa-aikainen (0,5)
TYKS Vakka-Suomen sairaala	1
Psykiatrian tulosalue	7 koko-aikaista ja 4 osa-aikaista (0,5)
V-S lääkehuolto	5
V-S kuvantamiskeskus	6 koko-aikaista ja yksi osa-aikainen (0,7)
Hallintokeskus	14
Turunmaan sairaala	6

Uudet varahenkilöstön virat ja toimet jakaantuivat seuraavasti:

TYKS	65 koko-aikaista ja 1 osa-aikainen (0,5)
Loimaan aluesairaala	4
Salon aluesairaala	9
TYKS Vakka-Suomen sairaala	4
V-S Kuvantamiskeskus	2
TYKSLAB liikelaitos	4 koko-aikaista ja 1 osa-aikainen (0,5)

Nimikemuutoksia tehtiin 91, joista

TYKSissä	44
Loimaan aluesairaalassa	3
Salon aluesairaalassa	7
TYKS Vakka-Suomen sairaalassa	6
Psykiatrian tulosalueella	14
V-S Kuvantamiskeskuksesta	4
Hallintokeskuksessa	7
Turunmaan sairaalassa	4
TYKSLAB liikelaitoksessa	2

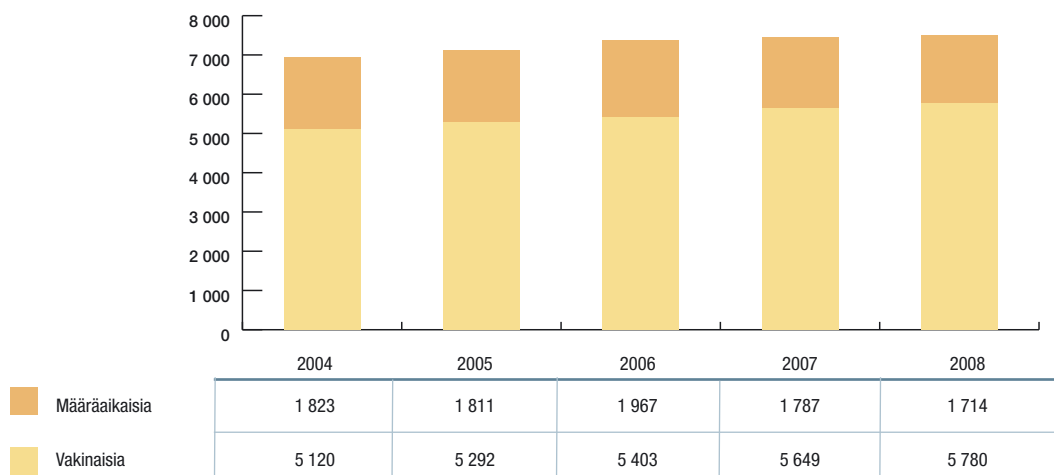
Virkoja ja toimia lakkautettiin vuoden 2008 aikana yhteensä 67, joista

TYKSistä	53
Loimaan aluesairaalasta	3
Salon aluesairaalasta	3
TYKS Vakka-Suomen sairaalasta	3
Hallintokeskuksesta	4
Turunmaan sairaalasta	1

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

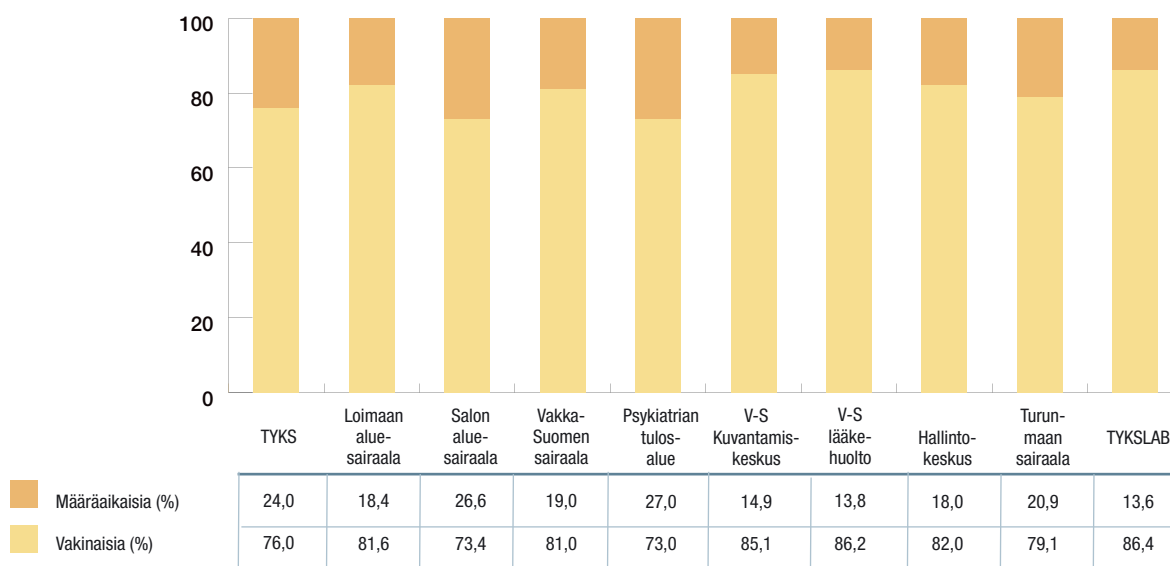
Kuva 3

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS VUODESTA 2004 VUOTEEN 2008



Kuva 4

VAKINAISEN JA MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN PROSENTTIOSUDET SAIRAALOITTAIN VUONNA 2008



2.2. Henkilöstön määrä

Kaikkiaan kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden lopussa 7.494 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 94,1 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,8 % osa-aikaisessa ja 1,1 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 89,8 %, osa-aikaisia 9,7 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 0,5 %.

Osa-aikainen työ kiinnosti vuoden aikana 539 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä. Luku oli 36 henkilöä enemmän kuin vuonna 2007. Yleisin määräaikaisen osa-aikatyön peruste oli osittainen hoitovapaa ja osa-aikainen virka-/työvapaa. Perusteita oli myös osa-aikainen opintovapaa, työvoimatoimiston tukema osa-aikaisa, osa-aikainen kuntoutustuki ja osa-aikainen sairausloma sekä osa-aikainen vanhempainvapaa.

Lokakuussa 2007 kunta-alan henkilöstöstä oli 12,7 % osa-aikatyössä.¹ Kun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kaik-

ki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen, niin 31.12.2008 osa-aikatyöntekijöitä oli koko henkilöstöstä 10,2%.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä oli lokakuun 2007 tilaston mukaan vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 76 %, määräaikaisessa 22 % ja työllistettyjä 2 %.² Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 31.12.2008 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 77,1 % (vuonna 2007 76 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 22,9 % henkilöstöstä (vuonna 2007 24 %). Työllistettyjä on vuosittain vain muutama. Keskiarvoa suurempaan määräaikaisen henkilöstön käyttöön vaikuttavat mm. sairaalalyhteisön naisvaltaisuus ja siitä johdettavat perhevapaat. Varahenkilöstöjärjestelmää vahvistamisen tavoitteena oli palkata vakinaiseen palvelussuhteen ns. pysyvät sijaiset ja laskea täten määräaikaisen henkilöstön määrää. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 131 henkilöllä ja määräaikaisten laski 73 henkilöllä vuoteen 2007 verrattuna.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 7.887 henkilöä ja alimmillaan tammikuussa 7.303 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijais- tarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 22,2 prosentista 27,3 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään syyskuussa.

2.3. Henkilöstörakenne

Lokakuussa 2007 kunta-alalla oli kuukausipalkkaisista henkilöistä 81 %:ia naisia.³ Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 85,3 % naisia (6.393) ja 14,7 % miehiä (1.101) Kuvassa 5. tarkastellaan ammattiryhmittäin miesten ja naisten lukumäärien eroa.

Kuva 5

MIESTEN JA NAISTEN LUKUMÄÄRÄT VSSHP:SSÄ 31.12.

Ammattiryhmät	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2006 %	2007 %	2008 %	2006 %	2007 %	2008 %	2006 lkm	2007 lkm	2008 lkm
Lääkärit	52,0	49,8	49,9	48,0	50,2	50,1	841	814	860
Akat, tutkimus- ja hoitohenkilöstö	11,3	12,4	11,7	88,7	87,6	88,3	204	217	231
Hoitohenkilöstö	6,4	6,6	6,6	93,6	93,4	93,4	4607	4690	4789
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	19,4	20,1	18,8	80,6	79,9	81,2	1516	1516	1436
Amanuenssi	38,9	50,0	46,2	61,1	50,0	53,8	18	20	26
Tutkijat	24,4	29,1	31,6	75,6	70,9	68,4	209	179	152
Yhteensä	14,9	14,9	14,7	85,1	85,1	85,3	7370*	7436*	7494*

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

¹ KT:n Tilastoiesite marraskuu 2008: Kunnalliset palkat ja henkilöstö

² KT:n Tilastoiesite marraskuu 2008: Kunnalliset palkat ja henkilöstö

³ www.kuntatyonantaja.fi/tilastot: Kunnallisen henkilöstön keski-ikä lokakuu 2007

2.4. Ikärakenne

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla aloilla. Lokakuussa 2007 se oli koko kunta-alalla 45,3 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osalta 47,4 vuotta.⁴ Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2008 lopussa 43,1 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta.

Henkilöstön keski-ian muutos sairaaloittain ilmenee kuvassa 6. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 4,1 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla

lääkäreillä naisten keski-ikä oli 44,5 vuotta ja miesten 48,6 vuotta.

Kun tarkastellaan eroa vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä, oli eroa enimmillään 13,4 vuotta. Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstössä vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49,3 vuotta ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 35,9 vuotta.

2.5. Ikäjakautuma

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2007 puolet oli 30–49-vuotiaita ja 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita. 40 % oli vähintään 50-vuotiaita.⁵

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poikkeaa hieman yleisestä kunta-alan ikärakenteesta. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä vuonna 2008 oli 15,2 %, 30–39-vuotiaita oli 23,0 %, 40–49-vuotiaita oli 28,2 % ja yli 50-vuotiaita oli 33,6 % koko henkilöstöstä.

Kuva 6

KESKI-ikä 31.12.	TYKS	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	Vakka-Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	V-S Kuvantamiskeskus	V-S Lääkehuolto	Hallintokeskus	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
v. 2004	42,3	41,7	43,4	45,0				48,8	45,0	46,6	42,9
v. 2005	42,4	41,8	43,3	45,1		45,9		48,8	44,7	46,7	43,0
v. 2006	42,2	41,8	42,5	45,4	43,3	45,5		48,2	44,3	46,5	42,8
v. 2007	42,4	42,6	43,0	45,5	43,1	45,2	43,0	46,1	44,6	45,9	43,0
v. 2008	42,5	42,9	42,8	45,2	43,2	45,8	42,4	46,8	44,6	44,7	43,1

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

⁵ KT:n Tilastoiesite marraskuu 2008: Kunnalliset palkat ja henkilöstö

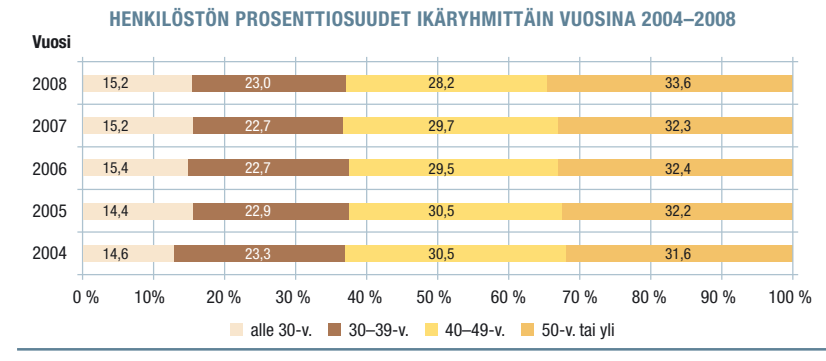
Vuonna 2008 olivat 50–54-vuotiaat suurin ikäryhmä, yhteensä 1.112 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 17,6 %. Toiseksi suurimmassa ikäryhmässä, 45–49-vuotiaat, oli 1.088 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä heitä oli 16,4 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä 22,2 % (1.283 henkilöä) oli täyttänyt 55 vuotta. Määräaikaista viranhaltijoista/työntekijöistä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 389 henkilöä (22,7 % määräaikaista).

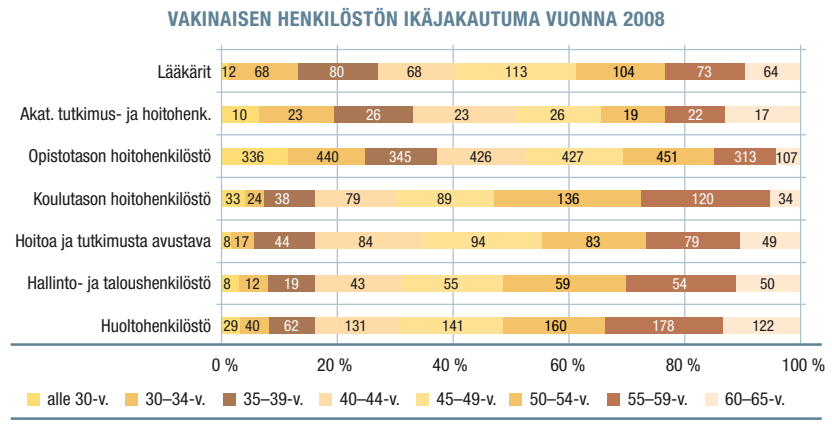
Verrattaessa osavastuualueiden ikäryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. Vakinaisesta henkilöstöstä 50–54-vuotiaiden ikäryhmä oli suurin TYKSissä, Loimaan aluesairaalassa, TYKS Vakka-Suomen sairaalassa, Psykiatrian tulosalueella, Varsinais-Suomen kuvantamiskeskuksessa, Turunmaan sairaalassa ja TYKSLAB liikelaitoksessa. Salon aluesairaalassa vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat. Hallintokeskuksessa vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 45–49-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 ikäänntyneiden vahvuuksien hyödyntämiseen.

Kuva 7



Kuva 8



2.6. Koulutusrakenne

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

Taulukoissa 9. ja 10. on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön koulutusrakennetta sairaanhoitopiirissä 31.12.2008. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä, joka 398 vakinaisen ja 414 määräaikaisen viran/toimenhaltijan kohdalla on puutteellinen. Tästä huolimatta antavat kyseiset taulukset hyvän kuvan henkilöstön koulutusrakenteesta.

Vuoden 2008 aikana saatiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä valmiiksi yhteensä 25 väitöskirjaa, joista Turun yliopistollisessa keskussairaalassa 23 ja TYKS-LAB-liikelaitoksessa kaksi väitöskirjaa. Dosentin arvon sai 15 henkilöä. Erilaisia tutkintoja suoritettiin seuraavasti:

- 42 henkilöä suoritti erikoislääkärin tutkinnon,
- 11 maisterin tutkinnon,
- 3 kandidaatin tutkinnon ja
- 5 ylemmän ammattikorkeakoulu-tutkinnon

Lisäksi 41 henkilöä hankki vuoden 2008 aikana lisäpätevyyttä työhönsä saamalla erikoispätevyyden joko lääketieteen tai hoitotieteen aloilla.

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

Kuva 9

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITTÄIN VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITAPIIRISSÄ 31.12.2008

	Perus-aste	Keski-aste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkija-koulutus-aste	Tutkinto-merkintä on puutteellinen	Yhteensä
Lääkärit					292	270	22	584
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		6	3	53	77	22	6	167
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	81	744	2042	759	71	9	140	3846
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	171	464	197	46	35	8	229	1150
Tutkijat		1	13	7	2	9	1	33
Yhteensä	252	1215	2255	865	477	318	398	5780
%-osuus	4,4 %	21,0 %	39,0 %	15,0 %	8,3 %	5,5 %	6,9 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste v. 2007	9,0 %	39,9 %	20,6 %	13,3 %	16,6 %	1,2 %		

Kuva 10

MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITTÄIN VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITAPIIRISSÄ 31.12.2008

	Perus-aste	Keski-aste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkija-koulutus-aste	Tutkinto-merkintä on puutteellinen	Yhteensä
Lääkärit					197	53	26	276
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		1	3	11	34	2	13	64
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	9	203	180	404	3		144	943
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	8	55	22	12	3		186	286
Tutkijat		4	21	18	21	10	45	119
Yhteensä	17	263	226	445	258	65	414	1688
%-osuus	1,0 %	15,6 %	13,4 %	26,4 %	15,3 %	3,9 %	24,5 %	

2.7. Henkilöstön palveluksessa-oloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön palveluksessa oloaika omalla työnantajalla oli 31.12.2008 mennessä keskimäärin 15 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on hieman laskenut vuodesta 2007 (15,3 vuotta), johtuen lisääntyneestä eläkkeelle siirtymisestä ja onnistuneesta uuden henkilöstön rekrytoinnista.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa ovat olleet hoitoa ja tutkimusta avustavaan henkilöstöön kuuluvat miehet, keskimäärin 23,4 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat miehet, joiden keskimääräinen palveluaika on 19,9 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on 2,7 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat miehet, joilla keskimääräinen palveluaika on 6 vuotta.

2.8. Vaihtuvuus

Lääkäreiden viroista on 22 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen. Vuonna 2008 aikana ulkoinen vaihtuvuus oli 7,4 %, kun se vuonna 2007 oli 8,1 %.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt vuonna 2008 olivat

• itse irtisanoutunut	142
• eläkkeelle siirtyminen	129
- työkyvyttömyyseläke	40
- vanhuuseläke	89
• ero määräajan päätyttyä (koulutusvirka)	8
• Muut syyt	10
• Salon kaupungin palvelukseen siirtymisen liikkeenluovutuksen yhteydessä	23
Yhteensä	312

Kuva 11

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKIMÄÄRÄINEN PALVELUKSESSA OLOAIKA VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIIRIN SAIRAALOISSA

Miehet	14,2 vuotta
Naiset	15,1 vuotta
Yhteensä	15,0 vuotta

Kuva 12

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUMISPROSENTTI VUOSINA 2004–2008

	Irtisanoutuneet lkm					Irtisanoutumisprosentti				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Lääkärit	19	14	20	20	24	4,1 %	2,9 %	3,6 %	3,9 %	4,6 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4	9	8	6	9	3,0 %	6,6 %	5,2 %	3,9 %	5,8 %
Hoitohenkilöstö	47	60	60	109	86	1,5 %	1,8 %	1,7 %	3,1 %	2,4 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	16	19	19	21	23	1,5 %	1,7 %	1,6 %	1,8 %	2,1 %
Yhteensä	86	102	107	156	142	1,8 %	2,1 %	2,0 %	2,9 %	2,6 %

Kuva 13

HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUSTEN LKM VUONNA 2008

	TYKS		Loimaan alue-sairaala		Salon alue-sairaala		TYKS Vakka-Suomen sairaala		Psykiatrian tulosalue		V-S Kuvatamiskeskus		V-S lääkehuolto		Hallinto-keskus		Turunmaan sairaala		TYKSLAB		TYKS-SAPA		Kaikki yhteensä		Hakemuksia /virka
	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	Virat/toimet	Hakemuksia	Virat/toimet	Hakemuksia	
Lääkärit yhteensä	107	212	4	2	14	23	5	4	17	12	20	30			3	18	9	11	5	3			184	315	2
Akateeminen tutkimus ja hoitohenkilöstö yht.	5	47							17	129	1	4	8	31					1	75			32	286	9
Hoitohenkilöstö yhteensä	205	1174	15	89	30	127	16	84	41	339	22	65	1	11	5	46	23	65	27	185	1	2	386	2187	6
- hoitohenkilöstö	186	796	13	56	28	100	14	62	38	255	22	65			5	46	21	45	27	185			355	1612	5
- avustava henkilöstö	19	378	2	33	2	27	2	22	3	84			1	11			2	20					31	575	19
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö yht.	74	777	5	57							2	63			19	710	7	63					107	1670	16
Kaikki yhteensä	391	2210	24	148	44	150	21	88	75	480	45	162	9	42	27	774	39	139	33	263			709	4458	6
Sisäiset haut																			4	20			4	20	5
Lääkärit																									
Hoitohenkilöstö																			4	20			4	20	5
Muu henkilöstö																									

Monet haavevat toimia jokaisessa haussa, joten käytännössä toimi haakevien määrä on tätäkin pienempi.

Taulukkoon 13. on kerätty vuoden 2008 aikana haettavaksi julistetut virat/toimet ja hakemusten lukumäärät. Haettavaksi julistettuja virkoja ja toimia oli koko sairaanhoitopiirissä 144 vähemmän kuin vuonna 2007, yhteensä 713. Näistä oli varahenkilöstön sisäistä hakua 4.

Hakemuksia tuli yhteensä 4.478, mikä oli 662 hakemusta vähemmän kuin vuonna 2007. Hakijoita ei ollut yhtä paljon kuin hakemuksia, koska monet henkilöt hakivat samassa haussa useampia toimia ja toisaalta monet henkilöt hakivat toimia jokaisessa haussa.

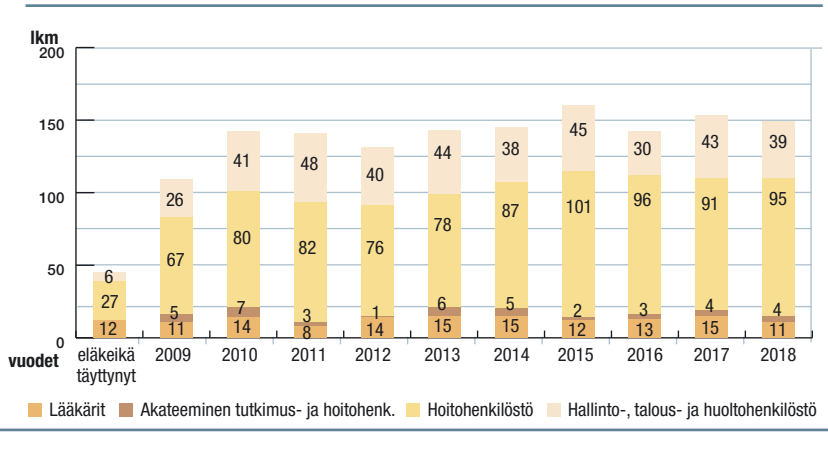
2.9. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistus merkitsi sitä, että henkilöllä on oikeus valita, jääkö hän eläkkeelle henkilökohtaisen eläkeiän täyttyttyä vai jatkaako hän työtään mahdollisesti 68 ikävuoteen saakka. Toisaalta henkilö voi myös valita aikaisemman eläkeiän. Hän voi jäädä esim. varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62 vuoden iässä.

Vuosien 2009–2018 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteensä 1.460 henkilöllä, joka on 23,1 % viroista ja toimista.

Kuva 14

HENKILÖKOHTAISEN ELÄKEIÄN TÄYTTÄMINEN VUOSINA 2009–2018 VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITAPIIRISSÄ



Kuva 15

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSLÄKKEELLE SIIRTYMISPROSENTTI VUOSINA 2004–2008

	Vanhuuseläkkeelle					Eläkkeelle siirtymisprosentti				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004	2005	2006	2007	2008
Lääkärit	8	10	5	13	5	1,7 %	2,1 %	0,9 %	2,6 %	1,0 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitoHenkilöstö	6	5	2	4	3	4,5 %	3,6 %	1,3 %	2,6 %	2,6 %
HoitoHenkilöstö	88	66	86	61	61	2,8 %	2,0 %	2,5 %	1,7 %	1,7 %
Hallinto-, talous- ja huoltoHenkilöstö	30	29	29	32	20	2,8 %	2,6 %	2,4 %	2,7 %	1,8 %
Yhteensä	132	110	122	110	89	2,7 %	2,2 %	2,3 %	2,1 %	1,7 %

Tulosalueittain määrä vaihtelee 34,2 %:sta 15,0 %:iin.

- TYKS 23,3 %
- Loimaan aluesairaala 18,0 %
- Salona aluesairaala 15,6 %
- TYKS Vakka-Suomen sairaala 17,6 %
- Psykiatrian tulosalue 20,2 %
- Varsinais-Suomen Kuvantamiskeskus 27,1 %
- Varsinais-Suomen Lääkehuolto 15,0 %
- Hallintokeskus 30,4 %
- Turunmaan sairaala 29,7 %
- TYKSLAB 34,2 %

Vuoden 2008 lopussa 45 henkilöä (34 v. 2007) oli jatkanut työtään henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen.

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy 63–65 vuoden iässä. Ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2008 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä yhteensä 170 vakinaista viranhaltijaa. Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 41 henkilöä (24,1 %) ja ikäryhmään 55–59-vuotiaat sijoittui 41 henkilöä (24,1 %).

Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista osastonhoitajista (170) yli 55-vuotiaita oli 44 henkilöä (25,9 %).

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkärei-

tä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 357 henkilöä. Heistä 36 oli täyttänyt 60 vuotta (10,1 %) ja 40 (11,2 %) oli ikäryhmässä 55–59-vuotiaat.

Laitoshuoltajien vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista 434 laitoshuoltajista yli 60-vuotiaita oli 76 henkilöä (17,5 %) ja 113 henkilöä oli ikäryhmässä 55–59-vuotiaat (26 %).

Vuosittain vanhuuseläkkeelle on siirtynyt 89-132 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisprosentti on ollut 1,7 % - 2,7 %:n välillä vuosina 2004–2008.

Kunnallisen eläkevakuutuksen tilaston mukaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2008 oli 61,8 vuotta.⁶

Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2008 aikana 55 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 57,6 vuotta.⁷ Työkyvyttömyyseläkkeen siirtymisen yleisin syy vuonna 2008 oli tuki- ja liikuntaelinten sairaus, seuraavaksi yleisin syy oli mielenterveyden häiriöt.

Määräaikaisella kuntoutustuella oli vuoden 2008 aikana yhteensä 20 henkilöä. Kokoaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lisäksi siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle 18 henkilöä ja osa-aika-eläkkeelle 17 henkilöä. Osa-aika-/osatyökyvyttömyys-eläkkeellä on yhteensä 188 henkilöä koko sairaanhoitopiirissä.

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

⁶ www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2008

⁷ www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2008

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 2008 yhteensä 5.328,8. Työpanos nousi 0,1 prosentilla vuodesta 2007. Lisäystä oli 4,8 laskennallista virkaa. Tässä ei

ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

Kesällä kokeiltiin sijaistilanteen helpottamista vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen tukemana. Kokeilu toteutettiin ajalla 1.6.2008–30.9.2008 MedOne Oy:n kanssa, ja yritys valittiin tähän tehtävään tarjouskilpailussa todetun kokonaistaloudellisen edullisuuden perusteella. Kokeilu koski TYKSin kirurgian tulosyksikössä lähinnä gastro- ja plastiikkakirurgian vuodeosastoja, traumatologian vuodeosastoa ja sisätautien tulosyksikössä hematologian, infektiotautien ja akuuttien sisätautien vuodeosastoa. Vuokratyövoiman saatavuus ei vastannut tarvetta.

Kirurgian tulosyksikössä toimi kaksi hoitajaa 41 eri työvuorossa yhteensä 319:30 työtuntia.

Ortopedian ja traumatologian tulosyksikössä yksi hoitaja 70 eri työvuorossa yhteensä 555:36 työtuntia ja sisätautien tulosyksikössä yksi hoitaja 17 eri työvuorossa yhteensä 135:30 työtuntia.

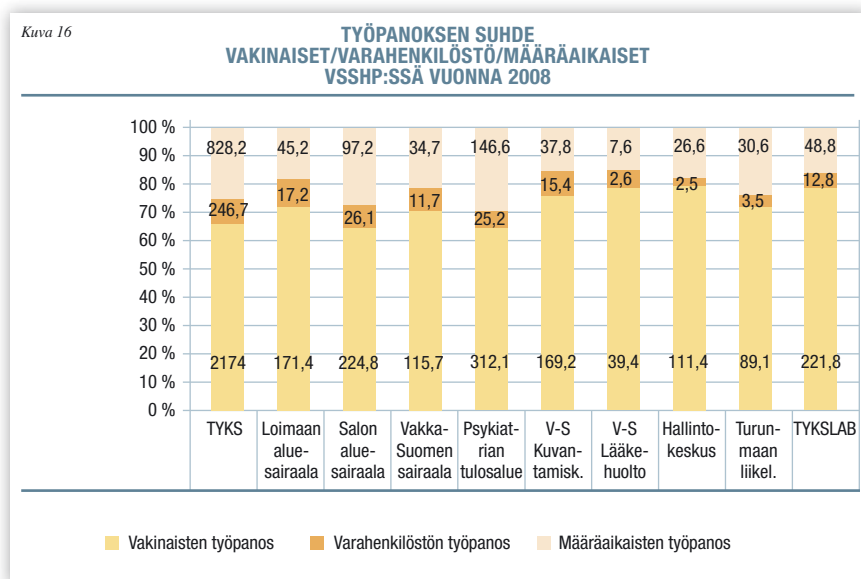
Työpanoksesta vuonna 2008 vakinaisen henkilöstön osuus oli 73,8 % ja määräaikaisen henkilöstön 26,2 %.

Kuva 16. kertoo vakinaisen, varahenkilöstön ja määräaikaisen henkilöstön käytön Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin eri osavastuualueilla.

TYÖPANOS LASKENNALLISINA VIRKOKAINA OLI

vuonna	2004	2005	2006	2007	2008
Työpanos	5.008,7	5.091,6	5.227,2	5.324,0	5.328,8
+/- edelliseen vuoteen		+ 82,9	+135,6	+96,8	+ 4,8

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



Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä vuonna 2008 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalta mahdollistettiin keskimäärin 136,3 tutkijan työpanos. Tämä ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Vuonna 2007 lisättiin varahenkilöstön määrää 169,5 vakanssilla ja samalla muutettiin varahenkilöstön käytön seurantajärjestelmää 1.5.2007 lukien.

Vuonna 2008 varahenkilöstön määrää lisättiin 88,5 vakanssilla.

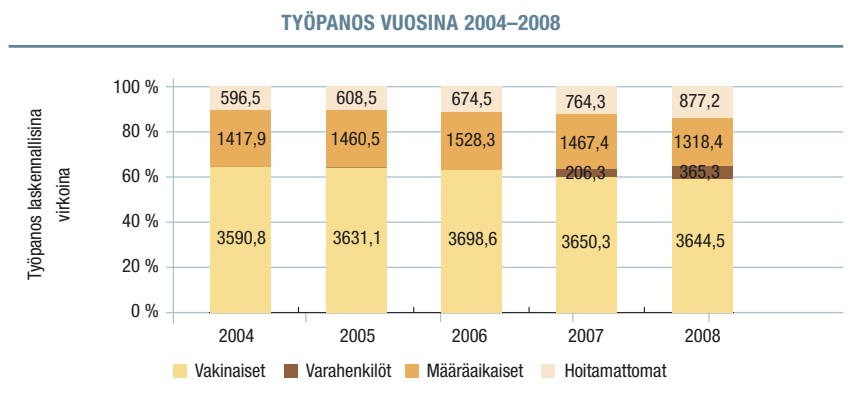
Kuvassa 17. kerrotaan työpanoksen ja kautumisesta vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön kesken vuodesta 2004.

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

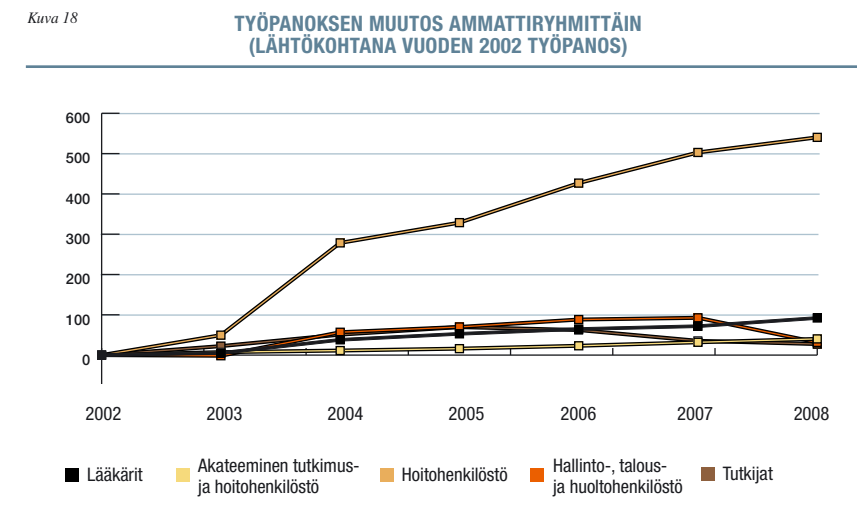
Työpanoksen lisäyksen merkittävin tekijä vuosittain on uudet virat ja toimet. Vuoden 2004 työpanosta nosti Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio TYKSiin.

Työpanos vaihtelee kuukausittain. Vaihtelut johtuvat vuosilomista sekä osastojen sulkemisista. Kesälomakauteen sijoittuvat vuosilomat sekä osastojen sulkeminen alentavat kokonaistyöpanosta ja nostavat sijaisten työpanosta suhteessa vakinaisen henkilöstön työpanokseen. Suurimmillaan kokonaistyöpanos oli vuonna 2008 toukokuussa 5.624,8 laskennallista virkaa. Kokonaistyöpanos oli pienimmillään heinäkuussa, jolloin työpanos oli 4.172,4 laskennallista virkaa.

Kuva 17



Kuva 18



3.2. Poissaolot

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 663.400 kalenteripäivää, mikä on 15.109 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2007.

Laskettaessa poissaolojen osuutta kokonaistyötunneista, nousee poissaoloprosentti hieman korkeammaksi kuin, jos se laskettaisiin työpanoksesta. Työtuntilaskennassa mm. hoitohenkilön työtunneissa on mukana vain todelliset tehdyt tunnukset, joissa on huomioitu yötyönaikahyviöityksen anto, kun näitä ylimääräisiä vapaa-päiviä ei työpanostilastossa ole huomioitu poissaoloina.

Taulukossa 20. nähdään eri poissaolosyiden osuus henkilöstön työpanokseen.

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 43,0 %.

Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiys- ja vanhempainvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Valtakunnallisessa tulopolitiikassa on viime vuosina tehty ratkaisuja, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen. Vuoden 2008 aikana 1.640 (1.557 vuonna 2007) henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 16,1 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaoloja kertyi 117.092 päivää, joka on 13,4 % kaikista kokopäiväisistä poissaoloista. Vanhempain- ja isyysvapaalla oli yhteensä 363 (328 v. 2007) henkilöä 36.414 (31.845 v. 2007) kalenteripäivää.

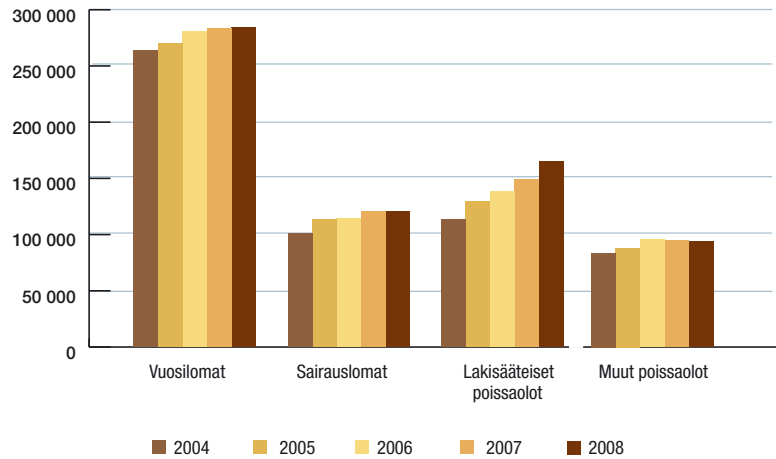
Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.085 vanhempaa 4.468 (3.899 v. 2007) työpäivää.

Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 56.856 päivänä yhteensä 277 henkilöä.

Kokoaikaisella hoitovapaalla oli yhteensä 261 henkilöä 45.188 päivää. Hoitovapaapäivät lisääntyivät 5.115 päivällä.

Kuva 19

POISSAOLOPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2004



Kuva 20

ERI POISSAOLOSYIDEN OSUUS HENKILÖSTÖN TYÖPANOKSEEN

	2004	2005	2006	2007	2008
Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot	76,3 %	76,2 %	76,0 %	75,6 %	75,3 %
Vuosilomat	10,9 %	10,7 %	10,7 %	10,7 %	10,6 %
Sairauslomat	4,1 %	4,4 %	4,2 %	4,4 %	4,3 %
Lakisääteiset poissaolot	4,8 %	5,2 %	5,4 %	5,7 %	6,2 %
Muut poissaolot	3,4 %	3,6 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %

POISSAOLOTUNTIEN OSUUS KOKONAISTYÖTUNNEISTA LASKETTUNA OLI

vuonna	2004	2005	2006	2007	2008
	26,6 %	27,0 %	28,1 %	27,1 %	27,5 %

PALKKAKUSTANNUKSISTA POISSAULOJEN OSUUS OLI

vuonna	2004	2005	2006	2007	2008
	15,9 %	15,9 %	16,2 %	16,1 %	16,3 %

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITAPIIRISSÄ POISSAOLOPÄIVÄN KESKIMÄÄRÄISEN HINNAN MUODOSTUMINEN VUODESTA 2004 VUOTEEN 2008 NÄKYVÄ SEURAAVASSA:

vuosi	2004	2005	2006	2007	2008
	49,83 €	50,64 €	51,94 €	52,27 €	55,40 €

Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikaisella ja vuorotteluvapaalla oli yhteensä 100 henkilöä vuoden 2008 aikana, kun vuonna 2007 heitä oli 113.

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

3.3. Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2008 yhteensä 115.217 päivää.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä on noussut tasaisesti menettelytavan käyttöönotosta lähtien. Vuosittainen kasvuprosentti on vaihdellut 1,3 % - 28,7 %:n välillä. Vuodesta 2007 kasvu oli 5,0 %. Omailmoitus poissaolojen osuus kaikista sairauslomista oli 13,9 prosenttia.

Omailmoitus poissaoloa käytti vuoden 2008 aikana 4.686 henkilöä. Luku on 51,2 % kaikista kuukausipalkkaisista henkilöistä. Omailmoituksen vuoksi oltiin pois töistä keskimäärin 1,93 päivää/henkilö.

SAIRAUSPÄIVIEN OSUUS KOKONAISTYÖAJASTA ON MUUTTUNUT SEURAAVASTI:

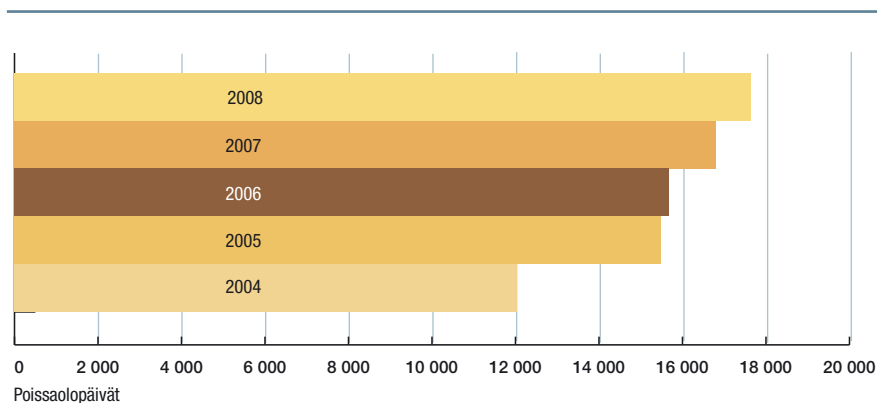
vuosi	2004	2005	2006	2007	2008
sairauspäivien %-osuus kokonaistyöajasta	4,2 %	4,4%	4,2 %	4,4 %	4,3 %

SAIRAANHOITOPUIRISSÄ SAIRAUSPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2003 ON OLLUT SEURAAVA:

vuosi	2004	2005	2006	2007	2008
sairauspäivät/laskennallinen virka	14,9	16,1	15,4	16,2	15,9

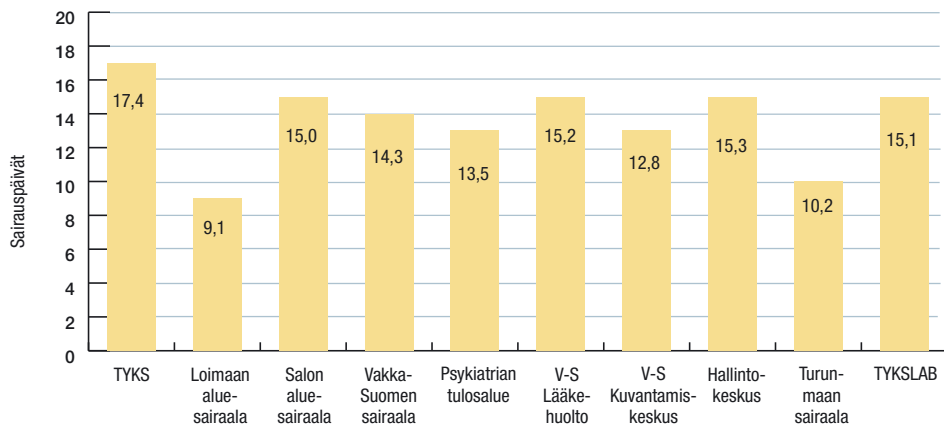
Kuva 21

OMAILMOITUSPOISSAOLOT VUODESTA 2004 VUOTEEN 2008



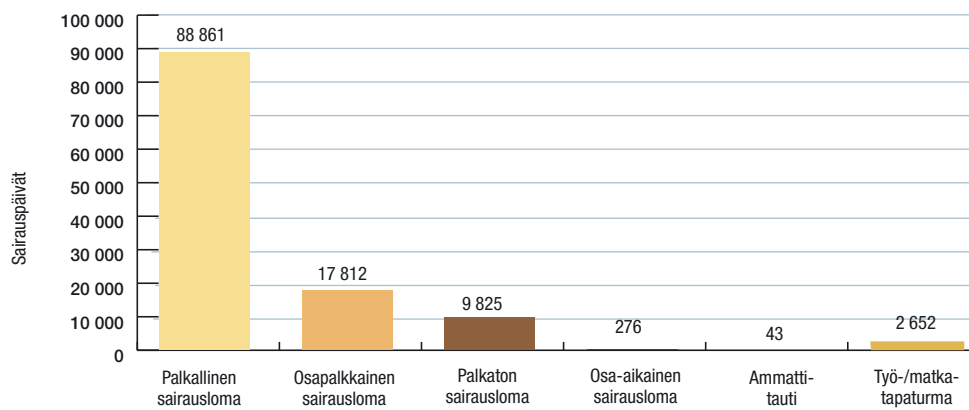
Kuva 22

SAIRAUSPÄIVÄT/PALVELUSSUHDE VUONNA 2008 VSSHP:N SAIRAALOISSA



Kuva 23

SAIRAUSPÄIVÄT VUONNA 2008 SYYN MUKAAN



Työministeriön 2007 työolobarometrin mukaan vuonna 2007 sairauspoissaolot olivat sekä vähentyneet että lyhentyneet. Muutos koski etenkin vanhimpia työssä olevia ikäryhmiä. Vuonna 2006 poissaolojen keskiarvo oli 13,1 työpäivää. Vuonna 2007 se oli laskenut 9,5 työpäivään.⁸

Vastaavaa sairauspoissaolojen vähentymistä ja lyhentymistä ei tapahtunut Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä vuonna 2007. Vuonna 2008 sairauspäivissä oli pienintä laskua verrattuna vuoteen 2007. Keskimääräinen poissaoloaika sairauden vuoksi koko sairaanhoitopiirissä oli 15,9 kalenteripäivää/vuosi, kun se vuonna 2007 oli 16,2 päivää. Laskua vuoteen 2007 oli 0,3 päivää.

Sairauspäivät vähenivät 1.087 päivällä vuoteen 2007 verrattuna. Palkalliset sairauspäivät lisääntyivät, mutta pitkistä sairauslomista johtuvat palkalliset ja palkattomat sairauspäivät vähenivät. Kuitenkin pitkien sairauslomapäivien lukumäärä nousi hieman. Vuonna 2007 näitä oli 6.376 kpl, kun vuonna 2008 näitä oli 6.602 kpl. Eni-

ten vähenivät työ/työmatkatapaturmapäivät ja vapaa-ajantapaturmat.

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 11 henkilöä vuoden 2008 aikana yhteensä 559 päivän ajan.

Kunta-alan työolobarometrin 2007 mukaan vuonna 2007 kuntien palkansaajista 38 % ei ole ollut päivääkään poissa työstä oman sairauden vuoksi.⁹ Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstä 42,3 % oli sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2008 aikana. Vuonna 2007 heitä oli 42,0 % ja 42,6 % vuonna 2006.

Sairauspäivien välittömän palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 65,22 €. Keskihinnassa oli nousua 5,43 €/päivä vuodesta 2007. Sairauspäivien keskihinnan

nousussa näkyy se, että palkalliset sairauspäivät lisääntyivät vuonna 2008, kun palkattomien ja osapalkallisten sairauspäivien määrä laski. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluivat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytty erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairausloman palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt olivat samat kuin vuonna 2007:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelintensairaudet 28,3 %
- mielenterveyden häiriöt 16,9 %
- erilaiset hengitystieinfektiot 13,7 %

Sairaaloiittain katsottuna poissaolojen syyjärjestys on hieman toisenlainen.

Kuva 24

Yleisimmät sairauden syyt kaikista sairauspäivistä vuonna 2008 (%)	TYKS + hallintokeskus	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	Vakka-Suomen sairaala	Psykiatrian tulosalue	VSKK	V-S Lääkehuolto	Turunmaan sairaala	TYKSLAB	VSSH yhteensä (mukana ei TYKSLAB)
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	28,3 %	23,3 %	34,8 %	22,0 %	22,6 %	23,8 %	49,3 %	25,9 %	36,6 %	28,3 %
Mielenterveyden häiriöt	16,5 %	12,3 %	18,4 %	14,9 %	18,8 %	15,5 %	23,8 %	12,2 %	15,0 %	16,9 %
Hengityselin sairaudet	14,0 %	19,3 %	9,3 %	11,1 %	15,3 %	14,7 %	9,0 %	17,9 %	18,4 %	13,7 %
Vammat	10,5 %	10,6 %	9,6 %	13,9 %	12,0 %	9,3 %	0,3 %	10,2 %		9,3 %

⁸ Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2007 ennakkotietoja

⁹ Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2007 ennakkotietoja

4. Henkilöstöinvestoinnit

4.1. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukaiset henkilöstömenot olivat 306,1 milj. euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 6,8 % vuodesta 2007.

Varsinaisten palkkojen kasvuprosentti vuoteen 2007 verrattuna oli 7,5 % ja työaika- ja ylityökorvaukset kasvoivat 6,7 %. Työaika- ja ylityökorvauksiin sisältyvät ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolo- ja päivystyskorvaukset. Lisä- ja ylityökorvaukset kasvoivat 13,8 % vuoteen 2007 verrattuna.

Palkkakulujen jakautuminen sairaaloihin, tulosalueittain on selvitetty liitteessä 1.

4.2. Tehdyn työn hinta

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Työstä maksettava peruspalkka määritetään työn vaativuuden mukaan. Sairaanhoidopiirissä aloitettiin vuoden 2008 aikana uusi työn vaativuuden palkkakartoitusta, jossa jokaisen viran/toimihaltijan tehtäväkohtainen palkka kartoitettiin työn vaativuuden ja sairaanhoidopiirin palkkar ryhmien mukaisesti.

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

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

PALKKAKULUISTA

vuosina	2004	2005	2006	2007	2008
– vakinaisen henkilöstön osuus oli	69,8 %	69,6 %	68,5 %	69,5 %	71,5 %
– määräaikaisen henkilöstön	27,4 %	27,2 %	28,6 %	27,9 %	26,0 %
– tutkijoiden	2,6 %	2,9 %	2,7 %	2,4 %	2,2 %
– amanuenssien ja harjoittelijoiden	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %
– työllistettyjen	0,03 %	0,01 %	0,01 %	0,03 %	0,04 %

Kuva 25

TEHDYN TYÖN HINNAN KEHITYS VUODESTA 2003

Tehdyn työn hinta €/tehty työtunti	2004	2005	2006	2007	2008	+/- 2008– 2007	%-nousu 2007– 2008
Piirin koko henkilöstö	19,00 €	19,80 €	20,80 €	21,00 €	22,30 €	1,30 €	6,19 %

Vakinaisen henkilöstön tehdyn työn hinnaksi muodostui 23,5 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 20,1 €/tehty työtunti. Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyn työn hinta oli 22,3 €.

4.3. Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen

Vuoden Menestyjä 2007

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

Palkitsemisen perusteita voivat olla 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.

Vuonna 2008 maksettiin vuoden 2007 menestyjä -palkinnot henkilöstöjaoston päätöksen mukaisesti seuraaville osastoille ja työryhmille:

TYKS

Konservatiivisen hoidon tulosryhmä

- Osasto 012 hoitohenkilökunta, erikoislääkäri Olli Arola, erikoislääkäri Ilpo Nuotio, osastosihteerit, laitoshuoltajat
- Infuusiopoliklinikan sairaanhoitaja Sinikka Riutta os. 020
- Sukupuolitautilin poliklinikan hoitajat: Monika Storberg, Paula Varpula, Leena Lindqvist
- Raison sairaalan kardiologian poliklinikka, kardiologi Tiina Salo, sairaanhoitaja Anne Grundsten, sairaanhoitaja Pirkko Moberg ja perushoitaja Anu Ahdelma

Operatiivisen hoidon tulosryhmä

- Polikliiniset lasiaisiinjektioita ja potilaiden hoidon seurannan toteuttava työryhmä/TYKSin silmäpoliklinikalla
- Osastonylilääkäri Harri Hakovirta ja kirurgian erikoislääkäri Maria Korhonen = Raison sairaalan seniorikirurgit
- Ortopedian ja traumatologian klinikan jalkakirurgian prosessi

- Osasto 250:n perehdytyksestä vastaavat opetushoitajat sairaanhoitajat Paula Vaanola, Merja Turunen ja Johanna Katomaa

Fysiologian ja isotooppilääketieteen tulosyksikkö

- Osastonhoitaja Anne Hjort
- Osastonylilääkäri, professori Olli Raitakari

Huollon palvelujen tulosyksikkö

- Huolto/kuljetus os. 671 muuttoihin osallistuvat huolto- ja ammattimiehet: Aydin, Leppänen, Ojanen, Tuomisto, Hämäläinen, Tihleman, Vanhanen, Mannervo

Teknisen huollon tulosyksikkö

- Rakennushuollon tulospalkkioryhmä: rakennushuolto 1880 ja Raisio 1883

Loimaan aluesairaala

- fysioterapia-osasto
- leikkausosasto/päiväkirurginen yksikkö

Salon aluesairaala

- lääkehoidon työryhmä (osastonhoitajia, proviisori, vastaavia sairaanhoitajia, apulaisosastonhoitaja)

TYKS Vakka-Suomen sairaala

- sairaalan ensiavun henkilökunta
- Arsi Broberg, ortopedi

Psykiatrian tulosalue

- Addiktiopoliklinikka, TYKS
- Halikon sairaala vanhusvastuualue vanhuspsykiatrian palvelut 1, PH601 ja vanhuspsykiatrian poliklinikka, PHV
- Halikon sairaala, viikkokuntoutus-osasto 503

Varsinais-Suomen Kuvantamiskeskus

- kehittämishanke K4104 projektiryhmä ”ultrabra”

Hallintokeskus

- Hinnastotyöryhmä: Vesa Koski; Tuula Markula, Kirsi Pernu, Pasi Ahomäki, Henrik Niinisalo, Leena Ollonqvist ja

Ville Vuori

- Hallintotoimiston toimistosihteerit ja toimistonhoitaja

Turunmaan sairaala

- Erikoistuva lääkäri Jan-Erik Wickström

Vuoden menestyjä -kannustepalkinnolle oli varattu määrärahaa 35.400 euroa. Palkinnon saaneissa työyhteisöissä työskenteli yhteensä 242 henkilöä. Lisäksi palkkio myönnettiin viidelle yksittäiselle hakijalle. Määräraha esitettiin jaettavaksi tasan kaikkien työyhteisöissä työskentelevien kesken. Tällöin palkinnon suuruus oli noin 125 €/henkilö kerrottuna osaston /työryhmän jäsenten lukumäärällä. Kohdennettaessa Vuoden Menestyjä -palkkio yhdelle henkilölle palkkion suuruus oli hieman suurempi, 250 euroa. Vuoden Menestyjä -palkinnon saaja teki itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta. Se ei kuitenkaan voinut olla palkkaa.

Tulospalkkaus

Yksi tapa motivoida henkilöstöä on kannustavan palkkauksen kehittäminen. Tämä sisältyy myös sairaanhoitopiirin uudistettuun 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 2008 maksettiin tulospalkkiota vuoden 2007 tulospalkkauskokeilussa mukana olleille yksiköille yhteensä 648.726 euroa. Tulospalkkiokokeilussa olivat mukana TYKSin sisätautien klinikan reuma-

sairauksien yksikön osasto 018 ja invasiivisen kardiologian osasto 027, ortopedian ja traumatologian klinikka, neurologian klinikan vuodeosastot 710, 711 ja 712, teknillisen huollon tulosyksikön työhuoneet (Rakennushuolto ja Raisio, Käyttötekniikka, Sähkötekniikka, Lääkintätekniikka ja Paimio) ja Psykiatrian tulosalueen Raision sairaalan aikuispsykiatrian poliklinikka P781. Kyseiset yksiköt, paitsi osasto 018, jatkoivat tulospalkkiokokeilua myös vuoden 2008 aikana.

Tähänastiset kokemukset tulospalkkauksesta ovat olleet myönteisiä.

TYKSLAB ei maksanut tulospalkkiota vuonna 2008.

4.4. Työterveyspalvelut

Vuonna 2008 sairaanhoitopiirin työterveyshuoltotoiminnot yhdistettiin. Työterveyshuolto kuuluu Hallintokeskuksen henkilöstötoimistoon. TYKS Kantasairaalan palveluyksikkö antaa työterveyshuoltopalvelut TYKS:n ja Turunmaan sairaalan henkilöstölle. Lisäksi TYKS:issä työskentelevät eri tase- ja tulosyksiköiden henkilöstö sai sieltä työterveyshuoltopalvelut. Omat työterveysasemat ovat lisäksi Salon aluesairaalassa ja Halikon sairaalassa sekä Loimaan aluesairaalassa. Lääkäripalvelut ostetaan niissä yksityisiltä palveluntuottajilta. TYKS Vakka-Suomen sairaalan työterveyspalvelut ostetaan kokonaisuudessaan terveyskeskuksesta. TYKSLABin työterveyshuoltopalvelut on ostettu Pulssista ja Terveystalosta.

Työterveyspalvelujen painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Sen ohella annetaan työterveyshuoltopainotteista sairaanhoitoa ja akuuttisairaanhoitoa. VSSHP Työterveyspalvelujen kustannukset olivat noin 2,1 miljoonaa euroa. Luvussa ei ole mukana TYKSLABin kustannuksia.

Työterveyspalvelujen kustannukset tekivät laskennallista viran/toimienhaltijaa kohden noin 297 euroa. Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista 50 %.

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 kunnon ylläpito ja kohentaminen, myös itse työ, työympäristö ja työtavat sekä johtaminen ja osaaminen. Näitä asioita tarkastellaan työhyvinvoinnissa niin työyhteisön kuin yksittäisen työntekijän kannalta. Tavoitteena on, että työyksiköt omaksuvat aktiivisen työhyvinvointia tukevan toimintamallin ja suunnittelevat oman työhyvinvointia tukevan ohjelman. Yksiköille on myönnetty määrärahaa työhyvinvoinnin tukemiseen. Suunnitelmassa hyödynnetään muitakin käytettävissä olevia mahdollisuuksia kuten koulutusmäärärahaa, työyhteisön omia kehittämispäiviä sekä virkistysrahaa yhdistettynä työhyvinvointia tukevaan määrärahaan.

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

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

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

Henkilöstön Tyhy-, harrastus- ja virkistystoimintaan käytettiin yhteensä 207.825 euroa. Tämä tekee laskennallista viran/toimihaltijaa kohden noin 28,6 euroa.

4.6. Yhteistoiminta

Sairaanhoitopiirin johtaja asetti lokakuussa 2007 yhteistoimintasopimuksen uudistamistyöryhmän. Työryhmän tehtävänä oli sairaanhoitopiirin uuden yhteistoimintasopimuksen laatiminen siten, että sopimus voidaan ottaa käyttöön vuoden 2009 alussa, jolloin myös sairaanhoitopiiriin uusi organisaatio astuu voimaan. Työryhmän tuli kiinnittää huomiota mm. sairaanhoitopiiriin tämänhetkisen yhteistyötoimikuntien ja niiden toiminnan tarkoituksenmukaisuuteen organisaation muuttuessa, onko yhteistoiminta edistynyt nykyisen toimintakaavion aikana verrattuna aikaisempaan tilanteeseen ja miten työsuojelu on nivoutunut yhteistyötoimikuntiin. Uudesta yhteistoimintasopimusluonnoksesta lähetettiin lausuntopyynnöt osavastuualueiden yhteistyötoimikunnille sekä kaikilta sopijajärjestöjen pääluottamusmiehille ja sopimusluonnos laitettiin intranettiin kaikkien luettavaksi ja kommentoitavaksi. Saapuneiden lausuntojen pohjalta uusi sopimus vaati vielä jatkovalmistelua ja siksi hallitus päätti 16.12.2008 hyväksyä, että voimassa olevaa sopimusta jatketaan 30.4.2009 saakka.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoitopiirin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita, sairaanhoitopiiriin neljä koordinoivaa pääluottamusmiestä, kaksi työsuojeluvaltuutettujen edustajaa sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2008 kaksitoista kertaa. Kokouksissaan se käsiteli mm. ehdotusta sairaanhoitopiiriin uudeksi yhteistoimintasopimukseksi, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilökertomusta vuodelta 2007, tuloksellisuuden perustuvien kannustepalkkioi-

den myöntämistä vuodelta 2007, toiminnan muutosprosesseja vuodelle 2008 kuten TYKS-Sapa liikelaitoksen muodostamista, huollon toimialan ja teknisen huollon toimialan muodostamista, vuoden 2009 talousarviota ja muita ajankohtaisia asioita.

Sairaanhoitopiiriin osavastuualueiden, tulosalueiden, liikelaitosten ja TYKSin tulosryhmien yhteistyötoimikunnat kokoon tuivat 2-5 kertaa vuoden 2008 aikana.

Sairaanhoitopiiriin yhteistyötoimikuntien yhteinen koulutuspäivä pidettiin toukokuussa Paimion sairaalassa. Päivän aiheena olivat työnantajan hyvä kuva, yhteistoiminta esimiehen työvälinaena ja uusi yhteistoimintasopimus.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan keskeisin toimintamuoto on yksiköittäin pidettävät työpaikkakokoukset. Sairaanhoitopiiriin eri yksiköt ovat ilmoittaneet pitäneensä vuoden 2008 aikana työpaikkakokouksia yli 1.650 kertaa. Hajonta on erittäin suuri, sillä osassa työpisteistä työpaikkakokouksia saatetaan järjestää lähes viikoittain, joissakin kuukausittain ja joissakin yksiköissä ehkä vain kerran vuodessa.

Kuva 26

Koulutusmäärärahan käyttö vuonna 2008	TYKS	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	Vakka-Suomen sairaala	Psykiat-rian tulosalue	V-S Kuvantamis-keskus	V-S Lääke-huolto	Hallinto-keskus	Turun-maan sairaala	TYKSLAB	Yhteensä
Määräraha v. 2008	1 173 738	109 000	117 860	79 928	197 760	101 000	21 630	177 400	55 300	88 480	2 122 096
Koulutusmäärärahan toteuma € 2008	1 125 471	87 887	113 459	73 186	193 164	76 464	25 140	156 018	39 922	82 156	1 972 867
Määrärahan toteuman %-osuus toteutuneista palkoista v. 2008	0,75 %	0,84 %	0,73 %	1,01 %	0,91 %	0,68 %	1,31 %	2,46 %	0,73 %	0,69 %	0,82 %
Määrärahan toteutumis % 2008	95,89	80,63	96,27	91,57	97,68	75,71	116,23	87,95	72,19	92,85	95,97

KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ VUODESTA 2004 ON OLLUT SEURAAVAA:

vuosi	2004	2005	2006	2007	2008
tuhatta €	1.380	1.417	1.582	1.698	1.973

AMMATTIRYHMITÄIN TARKASTELTUNA KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ/TÄYDENNYS-KOULUTUKSEEN OSALLISTUJA VAIHTELEE SEURAAVASTI:

vuosi	2005	2006	2007	2008
– lääkärit	8,7	9,2	9,0	8,4
– akateeminen tutkimushenkilöstö	6,2	7,5	6,1	6,5
– terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet	4,0	4,2	4,5	6,7
– terveysalan perustutkinnon suorittaneet	3,0	2,9	2,9	4,5
– muu henkilöstö	2,6	2,7	3,2	2,8
– kaikki yhteensä	4,4	4,7	4,9	6,2

4.7. Koulutus

Koulutusmäärärahan suuruus koko sairaanhoitopiirissä oli 2.122.096 euroa vuonna 2008. Koulutusmäärärahan käyttö on kuvattu taulukossa 26. Koulutusmäärärahan käytön seurannassa on puutteita, jonka vuoksi määrärahan toteutumisprosentti on voinut jäädä liian pieneksi.

Vuoden 2008 sitovaksi toiminnalliseksi tavoitteeksi määriteltiin, että täydennyskoulutus on 3-10 päivää/vuosi riippuen koulutustasosta.

Henkilöstön osallistumista täydennyskoulutukseen, joko työnantajan järjestä-

mään sisäiseen koulutukseen tai ulkopuoliseen koulutukseen, on seurattu vuodesta 2004. Merkittävää osaa yksiköiden järjestämistä 2-3 tunnin koulutuksista ei kuitenkaan ole tilastoitu. Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle annetun selvityksen mukaan vuonna 2008 75,8 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen. Vuonna 2007 vastaava luku oli 80,2 % ja 2006 se oli 73,6 %. Täydennyskoulutuspäiviä osallistuneilla oli keskimäärin 6,2 koulutuspäivää/vuosi vaihteluvälin ollessa 2,8-8,4 päivää.

Sairaanhoitopiirin keskitetyn koulutuksen ohjelma on suunniteltu siten, että se tu-

kee sekä sairaanhoitopiirin strategiaa että henkilöstöstrategiaa.¹⁰ Siinä on myös huomioitu TYKSille asetetut velvoitteet huolehtia koko piirin terveydenhuollon alueellisesta koulutuksesta. TYKSissä järjestettävistä koulutuksista tiedotetaan internet-sivuilla ja ne ovat avoimia ja maksuttomia sekä sairaanhoitopiirin omalle että alueen kuntien henkilöstölle. Yksityisten lääkäriasemien ja muiden vastaavien henkilökunnalta peritään koulutuspäivän pituudesta riippuen 30 €:n tai 60 €:n osallistumismaksu.

¹⁰ Terttu Halla: Henkilöstökoulutus TYKSissä vuonna 2008

TYKSissä järjestettiin vuoden 2008 aikana yli 90 koulutustilaisuutta, muutamia tilaisuuksia, esimerkiksi turvakortti- ja palosuojelukoulutuksia järjestettiin useamman kerran. Koulutuksen painopiste kuten aikaisemminkin oli vuonna 2008 ajankohtaisissa potilashoiton eri erikoisaloilla lisätietoa antavissa tilaisuuksissa.

Hygieniayksikkö pitää huolta alueen hygieniayhdyshenkilöiden, tartuntataudeista vastaavien ja myös muun henkilöstön hygieniatietoudesta. Ruotsin kielen kurssija, 26 oppituntia, järjestettiin keväällä ja syksyllä perinteiseen luentomalliin. Lisäksi järjestettiin syksyllä yhdessä ammattikorkeakoulun kanssa myös ruotsin kielen verkkokurssi.

Sekä potilaiden että työntekijöiden turvallisuuden ylläpitämiseen ja varmistamiseen ohjeita antavia koulutustilaisuuksia järjestettiin useita, samoin henkilökunnan jaksamisen tukeminen on ollut tilaisuuksien aiheena. Otsikon ”Avaimia työhyvinvointiin” alla käsiteltiin mm. varhaisen puuttumisen ja tukemisen, työkyvyn ja työkuormituksen, sekä päihdeongelmien käsittelyn ohjeita.

Vuonna 2008 TYKSissä järjestettyihin koulutustilaisuuksiin osallistui yhteensä 6.134 henkilöä ja pelkästään tyksiläiset (3.329) käyttivät niihin 15.999 tuntia, jokainen keskimäärin noin 5 tuntia. Koulutusta järjestettiin kaikkiaan 457 tuntia. TYKSin henkilöstö käytti tähän 2.667 laskennallista koulutuspäivää (6 tuntia).

Vuonna 2008 TYKSin lääkäreitä osallistui näihin koulutustilaisuuksiin 194, muuta akateemista henkilöstöstä 99, hoitohenkilökuntaa 2.391 ja huollon, talouden ja hallinnon henkilöstöä yhteensä 595 sekä suunnittelijoita ja vastaavia 27. TYKS-LABista keskitetyn koulutuksen tilaisuuksiin osallistui 206 henkilöä, Varsinais-Suomen kuvantamiskeskuksesta 415 henkilöä ja psykiatrian tulosalueelta osallistujia oli 217 henkilöä sekä lääkehuollosta 6. Vuonna 2008 ulkopuolisia osallistujia oli kaikkiaan 1.967. Lukuun sisältyy aluesairaalo-

iden henkilöstöä, opiskelijoita ja myös yksityissektorin työntekijät.

Sairaaloiden keskitetyissä koulutustilaisuuksissa painopiste oli ajankohtaisaiheiden ja atk-koulutuksen lisäksi mm. ajankohtaisissa lääke- ja hoitotieteellisissä tilaisuuksissa sekä sairaalan turvallisuuteen liittyvissä koulutuksissa.

Vuonna 2008 osallistui 4.338 henkilöä erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 11.580 kertaa. He osallistuivat yhteensä 18.285 kokopäiväiseen ja 835 osapäiväiseen koulutukseen. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 73 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 84 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 261 päivää.

Johtamiskoulutuksessa (Varsa) oli 19 henkilöä sairaanhoitopiiristä. Varsa-koulutus päättyi keväällä 2008. Uuden syksyllä 2008 alkaneen johtamistaidonkoulutuksen (Medimerc-johtamiskoulutus) aloitti 23 henkilöä. Osastonhoitajille suunnattu esimieskoulutus, jossa paneuduttiin esimiehen päivittäin ratkaistaviksi tuleviin ongelmiin, päättyi toukokuussa 2008.

Koulutukseen osallistuneiden palkkakustannukset olivat yhteensä 1.919 tuhatta euroa, minkä lisäksi osallistumismaksuihin ja matkakorvauksiin käytettiin 1.973 tuhatta euroa. Tämän lisäksi koulutuskustannuksiin tulevat mahdollisen sijaisen palkkakustannukset.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 21 henkilöä vuoden 2008 aikana kokoaikaisesti yhteensä 315 päivää ja osaaikaisesti 886 päivää palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla.

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 ryhdikkäämmiin 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. Vuonna 2008 työnohjaajien määrä lisääntyi, kun uudet koulutetut aloittivat työnohjaajina. Työnohjausta antoi 38 (33 vuonna 2007) sisäistä työnohjaajaa 85 työntekijälle (79 vuonna 2007) ja ryhmä- tai työyhteisötyönohjausta 42 ryhmälle (25 vuonna 2007). Työnohjaustunteja kertyi yhteensä 1.784 tuntia (1.024 tuntia vuonna 2007).

Työnohjaustunnit lisääntyivät lisääntyneiden työnohjaajien myötä, mutta työnohjaajia tarvitaan vielä lisää. Vuonna 2008 neljä henkilöä osallistui työnohjaajakoulutukseen.

Henkilökunnan ulkopuolisten työnohjaajien palkkioihin käytettiin vuoden 2008 aikana noin 155.000 euroa.

4.9. Kehityskeskustelut

Sairaanhoitopiirin yhtenä toiminnallisena tavoitteena on, että kehityskeskustelut toteutetaan siten, että osallistuneita on kullakin osavastuualueella 70 % henkilöstöstä. Tavoitetta ei saavutettu vuonna 2008. Hyvinvointitutkimuksen mukaan varsinais-suomalaiset olivat vertailupiireistä vähiten innokkaita kehityskeskustelijoita. Käytyjen kehityskeskusteluiden määrä oli hieman vähentynyt edellisestä, mutta lisääntynyt kuitenkin selvästi vuodesta 2000; nyt niitä oli käynyt 55 prosenttia vastaajista. Kehityskeskusteluiden hyödyllisyyden koettiin hieman lisääntyneen edellisestä, mutta vähentyneen selvästi vuodesta 2000.

Koska hyvinvointitutkimus tehtiin keväällä 2008, kysyttiin tulosyksiköiltä vuoden päätyttyä, kuinka paljon kehityskeskusteluja käytiin vuoden 2008 aikana. Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin hyvin paljon, joissakin yksiköissä on kehityskeskustelut käyty koko henkilöstön kanssa ja toisissa ei ollenkaan. Myös käytyjen kehityskeskustelujen tilastoinnissa on parantamisen varaa. Koko sairaanhoitopiiriasolla kehityskeskusteluja käytiin 50,2 % henkilöstöstä (43,4 % vuonna 2007).

KEHITYSKESKUSTELUJEN MÄÄRÄ

Tulosalue	2004	2005	2006	2007	2008
TYKS	56,0 %	48,2 %	46,7 %	40,4 %	49,7 %
Loimaan aluesairaala	56,0 %	43,6 %	33,1 %	51,9 %	57,1 %
Salon aluesairaala	56,2 %	62,8 %	20,5 %	32,3 %	26,3 %
Halikon sairaala	69,0 %				
Vakka-Suomen sairaala	72,0 %	56,6 %	61,3 %	32,3 %	47,3 %
Psykiatrian tulosalue			56,9 %	69,9 %	62,2 %
V-S Kuvantamiskeskus		62,7 %	76,6 %	41,5 %	52,5 %
V-S Lääkehuolto				57,1 %	73,1 %
Hallintokeskus					40,6 %
Turunmaan sairaala	50,0 %	38,1 %	54,3 %	57,0 %	88,0 %
TYKSLAB		73,0 %	81,3 %	63,8 %	42,7 %

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, tasapuolista kohtelua työpaikalla. Suunnitelma on eräs keino kiinnittää huomiota tähän asiaan. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin hallitus on hyväksynyt kokouksessaan 26.2.2008 VSSHP:n uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

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 kieltöön ja kansainvälistymisen tasa-arvotyölle asetamiin vaatimuksiin kieltämällä syrjinnän myös muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työ- ja virkasuhteita säätelevä lainsäädäntö asettaa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen työelämässä henkilön taustasta, ominaisuuksista tai uskonnollisesta tai muusta vakauksesta 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 strategiassa esiin nostettuja tavoitteita. Uusi tasa-arvosuunnitelma sisältää lain edellyttämän selvityksen tasa-arvotilanteesta. Selvityksen osana on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta

eri tehtäviin sekä palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien palkoista ja palkkaeroista

5.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 85,3 % naisia (6.393) ja 14,7 % miehiä (1.101). Miesten lukumäärä väheni viidellä henkilöllä vuodesta 2007.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhde vaihtelee yksiköittäin suuresti:

- Lääkäreistä 429 oli miehiä ja 431 naisia.
- Akateemisen tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä 11,7 % oli miehiä, mutta naisten ja miesten osuus vaihtelee riippuen tehtävänimikkeestä. Fyysikoista 83,3 % on miehiä, kun taas kemisteistä 77,8 % on naisia. Samoin puheterapeuteista, psykologeista, ravitsemustyöntekijöistä ja sosiaalityöntekijöistä valtaosa on naisia.
- Koko hoitohenkilöstöstä 6,6 prosenttia on miehiä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia. Prosentuaalisesti eniten miehiä on koulutusoisessa hoitohenkilöstössä, 14,2 % (mielenterveyshoitajissa ja lääkintävahtimestareissa)
- Myös talous-, hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa on naisia 81,2 % 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 2007 se oli koko kunta-alalla 45,3 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osalta 47,4 vuotta.¹⁰ Varsinais-

Suomen sairaanhoitopiirissä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2008 lopussa 43,1 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta.

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2007 puolet oli 30–49-vuotiaita ja 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotias. Henkilöstöstä 40 % oli vähintään 50-vuotiaita.¹¹ Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poikkeaa hieman yleisestä kunta-alan ikärakenteesta. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä vuonna 2008 oli 15,2 %, 30–39-vuotiaita oli 23,0 %, 40–49-vuotiaita oli 28,2 % ja yli 50-vuotiaita oli 33,6 % 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 vahvuusien hyödyntämiseen.

Vuosien 2009–2018 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteensä 1.460 henkilöllä, joka on 23,1 % viroista ja toimista. Tulosalueittain määrä vaihtelee TYKSLABin 34,2 %:sta Varsinais-Suomen lääkehuollon 15,0 %:iin.

Seuraavan viiden vuoden aikana vanhuuseläkeiän saavuttaa 24,1 % tuloyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista. Tähän on varauduttava oikea-aikaisella rekrytoinnilla varmistuen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

5.3. Työolosuhteet

– Perhevapaat

Vuoden 2008 aikana 1.640 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 16,1 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä.

Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi 117.092 päivää (101.553 päivää v. 2007),

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

¹² KT:n Tilastoeste Kunnalliset palkat ja henkilöstö, joulukuu 2007

joka on 15,2 % kaikista kokoaikaisista poissaolopäivistä.

Isyysvapaata käytti yhteensä 63 isää, mikä on 1 vähemmän kuin vuonna 2007. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 1.073 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli 312 (264 v. 2007) henkilöä yhteensä 35.283 (30.827 v. 2007) kalenteripäivää, joista 1,3 % käyttivät isät.

Hoitovapaalla oli 261 äitiä ja isää yhteensä 45.188 (40.003 v. 2007) päivää. Isät käyttivät hoitovapaapäivistä 2,9 %.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.085 vanhempaa 4.468 (3.899 v. 2007) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 6,5 % (8,5 % vuonna 2007).

Lyhennettyä työpäivää osittaisen hoitovapaan vuoksi teki 56.856 päivänä 277

vanhempaa, 28 henkilöä enemmän kuin vuonna 2007. Isien osuus lyhennetyistä työpäivistä oli 1,8 %.

– Osa-aikatyö

Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 9 työntekijää yhteensä 1.699 päivän ajan vuonna 2008. Vuonna 2007 heitä oli 11 henkilöä yhteensä 1.445 päivää. Osa-aikalisän ehtona on, että työnantaja palkkaa työvoimatoimiston osoittaman 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 11 henkilöä vuoden 2008 aikana yhteensä 559 päivän ajan. Vuonna 2007 heitä oli yhteensä 9 henkilöä 503 päivää.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2008 aikana 18 henkilöä. Osa-aika-eläkkeelle siirtyi 17 henkilöä. Osa-aika/osa-työkyvyttömyyseläkkeellä on yhteensä 188 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

Kuva 27

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALKKAVERTAILU ERÄISSÄ TEHTÄVÄNIMIKKEISSÄ JOULUKUUSSA 2008

TEHTÄVÄNIMIKE	Hinnoittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväkoht. palkka keskim. €/kk		Palkkaero %	Kokonaisansio keskim. €/kk		
		Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	Palkkaero %
KVTES									
Osastonhoitaja	03H01020	137	7	2 471,44	2 487,92	-0,7 %	2 831,70	2 820,54	0,4 %
Fysioterapeutti	03H01030	59	8	2 042,01	2 037,70	0,2 %	2 272,07	2 210,99	2,7 %
Laboratoriohoitaja	03H01030	265	7	2 046,97	2 049,89	-0,1 %	2 278,62	2 219,41	2,6 %
Röntgenhoitaja	03H01030	155	19	2 087,93	2 105,35	-0,8 %	2 289,27	2 256,31	1,4 %
Sairaanhoitaja	03H01030	1614	105	2 072,45	2 086,29	-0,7 %	2 270,55	2 268,52	0,1 %
Lääkintävahtimestari	03H01040	13	32	1 843,62	1 865,17	-1,2 %	2 017,96	2 061,76	-2,2 %
Mielenterveyshoitaja	03H01040	58	44	1 816,83	1 823,22	-0,4 %	2 031,60	2 056,80	-1,2 %
Vahtimestari	01VAH010	10	17	1 551,80	1 567,94	-1,0 %	1 752,13	1 733,95	1,0 %
LÄÄKÄRIT									
Yli lääkäri	L3SL1200	12	15	5 377,25	5 235,44	2,6 %	6 396,65	6 296,67	1,6 %
Osastonyli lääkäri	L3SL1100	13	26	5 361,20	5 464,94	-1,9 %	6 155,35	6 388,40	-3,8 %
Apulaisyli lääkäri	L3SL1200	10	12	5 004,02	4 982,07	0,4 %	5 644,58	5 830,45	-3,3 %
Erikoislääkäri	L3SL3000	100	93	4 331,04	4 340,28	-0,2 %	5 083,84	5 187,13	-2,0 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4004	25	13	3 306,46	3 273,72	1,0 %	3 539,44	3 549,32	-0,3 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4002	12	9	3 063,63	3 063,63	0,0 %	3 279,57	3 165,83	3,5 %

tehtäväkohtaiset palkat, jotka muodostavat käytännössä ammattiryhmien palkkojen alarajat.

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

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle voidaan maksaa palvelusajasta riippuvaa 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 neuvottelusopimuksen mukaan tämä lisä voi olla joko kolme tai kuusi prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

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

Lääkäreillä on vastaavat omat palkkaryhmät 1, 2 ja 3, sekä vastaavat vuosisidonnaiset lisät. Lääkäreiden harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä maksetaan tohtorin arvon, dosenttuurin tai jonkin erityispätevyyden perusteella. Myös päivytysskorvaukset 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 27. taulukossa on vakinaisen henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2008. 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 6 miestä ja naista. Taulukko kuvaa myös sen, kuinka vähän sairaanhoitopiirissä on sellaisia tehtävänimikkeitä, joissa on yhtä paljon sekä miehiä että naisia. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet. Suurimmillaan ero tehtäväkohtaisissa palkoissa on 2,6 % ja varsinaisissa palkoissa 3,8 prosenttia. Suurin ero on ylilääkäreiden tehtäväkohtaisissa ja osastonylilääkäreiden varsinaisissa palkoissa. Vuonna 2007 suurimmat erot olivat laboratoriohoitajien ja apulaisyylilääkäreiden kohdalla. Apulaisyylilääkäreiden kohdalla palkkaerot ovat pysyneet samansuuruisina kuin vuonna 2007. Laboratoriohoitajien kohdallaan palkkaerot varsinaisissa palkoissa ovat pienentyneet 3,1 prosentista 2,6 prosenttiin vuoteen 2007 verrattuna.

5.5. Työsuojelu

Sairaanhoitopiirissä annettiin kaksi työsuojelun näkökulmasta tärkeää ohjekirjettä:

- yleiskirje 26/2008 Työkuorman selvittäminen ja työkyvyn arvioiminen.
- yleiskirje 11/2008 Varhaisesta puuttumisesta Varhaiseen tukemiseen – Varpusta Vartuun -toimintamalli.

Työsuojeluorganisaatio järjesti vuoden aikana 28 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittyntä koulutustilaisuutta. Näistä 10 koski paloturvallisuutta. Valmisteltuja puheenvuoroja pidettiin myös muiden järjestämissä tilaisuuksissa. Koulutustilaisuuksista saatu osallistujapalaute oli pääsääntöisesti hyvää.

Turvallisuussuunnittelija järjesti käytännön harjoituksia mm. pelastuslakanan käyttämisestä kaikille niille osastoille, jotka sitä halusivat.

Tulityökorttikoulutuksia pidettiin 2 kuten myös työturvallisuuskorttikoulutuksia. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan turvakorttikoulutuksia järjestettiin 10 kertaa.

Teemapäivän 13.6. aihe oli ”Turvat kiinni” ja teemaviikon aiheena oli ”Terveellinen työ – yhteinen asia”. Ohjelman sisällön perusta noudatti valtakunnallista ohjelmaa, mutta sitä muokattiin sairaalan käyttöön sopivammaksi.

Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet

Palvelussuhde:

Piirin valtuuston/hallituksen päätöksellä perustettu pysyväluonteinen virka tai työsopimussuhde

Henkilöstö laskennallisena virkana (1 kpl) = $\frac{\text{Henkilöiden palvelujaksot kalenteripäivinä}}{365}$

Työpanos laskennallisena virkana = $\frac{\text{Palvelujaksot kalenteripäivinä} - \text{poissaolot kalenteripäivinä}}{365}$

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, kielilisät, erikoismaksuluokan palkkiot, ym. palkkiot.
- työaikakorvauksista, joita ovat iltä-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, aatto- tai pyhätyötunneilta maksetut korvaukset, päivystysajan sekä varallaoloajan korvaukset
- vuosiloman ajalta maksetut palkat, lomarahat ja lomakorvaukset sekä lomalisät
- poissaolojen ajalta maksetut palkat
- lisä- ja ylityöstä maksetut palkat

Tehdyn työtunnin hinta =

Maksetut palkat/tehdyt työtunnit

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

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

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

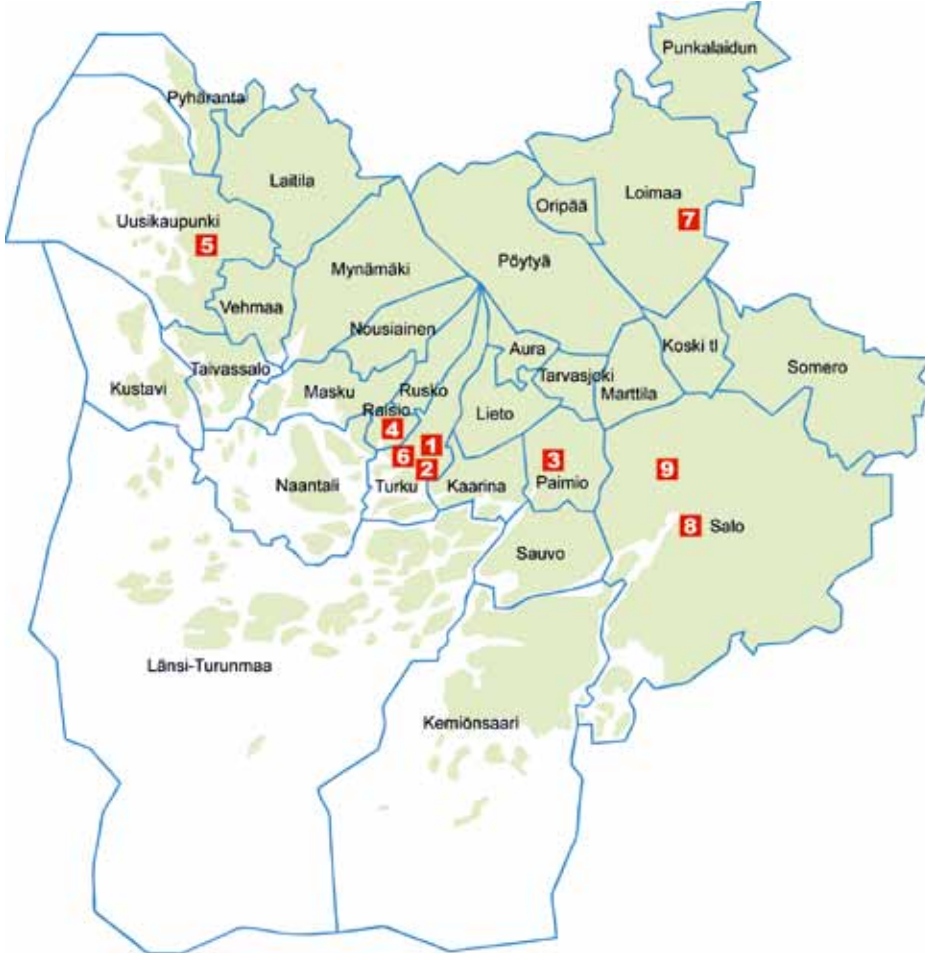
- Perusasteen koulutukseen sisältyvät kansa-, keski- ja peruskoulu.
- Keskiasteen koulutuksiksi luetaan mm. ylioppilastutkinnot, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot (esim. lähihoitaja, sähköasentaja).
- Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. teknikon, agrologin, hortonomin, artemonin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alempaan 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 teollisia lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Henkilöstökulut vuonna 2008

HENKILÖSTÖKULUT	TYKS	% -osuus	Loimaan alue- sairaala	% -osuus	Salon alue- sairaala	% -osuus	Vakka- Suomen sairaala	% -osuus	Psykiatrian tulosalue	% -osuus		
Varsinaiset palkat	99 026 128	67,10	6 618 333	65,40	9 936 902	65,37	4 692 630	66,40	14 571 209	69,28		
Työaika- ja ylityökorvaukset, sisältää päivystyskorvaukset	16 312 841	11,05	1 359 073	13,43	2 066 460	13,60	997 590	14,12	1 748 025	8,31		
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	22 453 304	15,21	1 624 376	16,05	2 255 152	14,84	1 023 079	14,48	3 428 763	16,30		
Poissaolojen palkat	8 192 955	5,55	397 327	3,93	780 574	5,14	250 197	3,54	1 087 801	5,17		
Lisä- ja ylityökorvaukset	1 267 776	0,86	105 048	1,04	130 724	0,86	91 185	1,29	154 926	0,74		
Todistuspalkkiot	333 111	0,23	15 118	0,15	30 138	0,20	12 704	0,18	42 384	0,20		
Palkat yhteensä	147 586 115	100,00	10 119 275	100,00	15 199 950	100,00	7 067 385	100,00	21 033 108	100,00		
Sos.vak.maksut 28,17-29,27 %	41 766 871		2 916 375		4 353 266		2 068 624		6 028 089			
Henkilöstökulut yhteensä	189 352 986		13 035 650		19 553 216		9 136 009		27 061 197			
Tehdyn työn hinta	22,60		22,00		21,40		21,50		21,90			
HENKILÖSTÖKULUT	V-S Kuvanta- miskeskus	% -osuus	V-S Lääke- huolto	% -osuus	Hallinto- keskus	% -osuus	Turunmaan sairaala	% -osuus	TYKSLAB	% -osuus	VSSH yhteensä	% -osuus
Varsinaiset palkat	8 397 345	72,14	1 458 457	77,48	4 698 154	77,29	3 601 063	68,52	7 901 587	72,07	160 901 808	67,94
Työaika- ja ylityökorvaukset, sisältää päivystyskorvaukset	528 260	4,54	11 643	0,62	3 230	0,05	518 773	9,87	620 860	5,66	24 166 755	10,20
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	1 983 733	17,04	286 447	15,22	1 024 721	16,86	837 515	15,94	1 662 128	15,16	36 579 218	15,45
Poissaolojen palkat	597 658	5,13	83 616	4,44	285 699	4,70	186 000	3,54	660 978	6,03	12 522 805	5,29
Lisä- ja ylityökorvaukset	132 545	1,14	42 115	2,24	64 186	1,06	81 259	1,55	117 098	1,07	2 186 862	0,92
Todistuspalkkiot	1 064	0,01	0	0,00	2 313	0,04	30 724	0,58	413	0,00	467 969	0,20
Palkat yhteensä	11 640 605	100,00	1 882 278	100,00	6 078 303	100,00	5 255 334	100,00	10 963 064	100,00	236 825 417	100,00
Sos.vak.maksut 28,17-29,27 %	3 279 158		537 014		1 733 532		1 496 719		3 110 221		67 289 868	
Henkilöstökulut yhteensä	14 919 763		2 419 292		7 811 835		6 752 053		14 073 285		301 695 993	
Tehdyn työn hinta	20,90		19,60		22,30		22,10		24,70		22,30	
PALKKAKUSTANNUSTEN KASVU VUOTEEN 2006 VERRATTUNA			v. 2006		v. 2007		kasvu -%		v. 2008		kasvu -%	
Varsinaiset palkat			144 266 810		149 916 036		3,9 %		160 972 284		7,4 %	
Työaika- ja ylityökorvaukset sisältäen ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset			20 697 914		22 647 213		9,4 %		24 166 755		6,7 %	
Lisä- ja ylityökorvaukset			1 766 958		2 106 186		19,2 %		2 116 386		0,5 %	

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 menoajämäläpalkat tasaavat eroa.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaalat



- 1** TYKS Kantasairaala
Puh: (02) 313 0000
Postiosoite: PL 52, 20521 Turku
Katuosoitteet:
A-, ja U-sairaalat: Kiinamylynkatu 4-8
T-sairaala: Hämeentie 11
- 2** TYKS Kirurginen sairaala
Puh: (02) 313 0000
Luolavuorentie 2, PL 28, 20701 Turku
- 3** TYKS Paimion sairaala
Puh: (02) 313 0000
Alvar Aallon tie 275, 21540 Preitilä
- 4** TYKS Raision sairaala
Puh: (02) 313 0000
Sairaalakatu 5, PL 43, 21201 Raisio
- 5** TYKS Vakka-Suomen sairaala
Puh: (02) 314 1000
Terveystie 2, PL 12, 23501 Uusikaupunki
www.vakkasuomensairaala.fi
- 6** Turunmaan sairaala /
Åbolands sjukhus
Puh/tel.: (02) 271 600
Kaskenkatu 13, PL 663, 20701 Turku
Kaskisgatan 13, PB 663, 20701 Åbo

Psykiatrian yksikkö / psykiatriska enheten
Puh./tel. (02) 454 5130
Vapparinie 15, 21600 Parainen
Vapparvägen 15, 21600 Pargas
www.abolandssjukhus.fi
- 7** Loimaan aluesairaala
Puh: (02) 314 3000
Seppälänkatu 15-17, PL 17, 32201 Loimaa
www.loimaanaluesairaala.fi
- 8** Salon aluesairaala
Puh: (02) 314 4000
Sairaalantie 9, 24130 Salo
www.salonaluesairaala.fi
- 9** Halikon sairaala
Puh: (02) 314 5000
Märyntie 1, 25250 Halikko

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

Aura
Kaarina (S:t Karins)
Kemiönsaari (Kimitoön) *
Koski tli (Koski åbl)
Kustavi (Gustavs)
Laitila (Letala)
Lieto (Lundo)
Loimaa
Länsi-Turunmaa (Väståboland) *
Marttila (S:t Märrens)

Masku
Mynämäki (Virmo)
Naantali (Nådendal)
Nousiainen (Nousis)
Oripää
Paimio (Pemar)
Punkalaidun
Pyhäranta
Pöytyä (Pöytis)
Raisio (Reso)

Rusko
Salo
Sauvo (Sagu)
Somero
Taivassalo (Tövsala)
Tarvasjoki
Turku (Åbo) *
Turun yliopisto
Uusikaupunki (Nystad)
Vehmaa (Vemo)

*) kaksikielinen kunta