

Henkilöstö- kertomus 2003



Kannen kuva:

TYKSin T-sairaalaan muuttanut henkilökunta ja projektityöntekijät juhlivat uusien tilojen valmistumista syyskuussa 2003.

■ TOIMITUSKUNTA

Hely Lehtokari
Taru Luukkala-Viitanen
Seija Paatero

■ ULKOASU JA TAITTO

Mainostoimisto SST Oy

■ PAINO

Painoprisma Oy

Sisällys

■ HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA SEN TOTEUTUMINEN	4
Uusi henkilöstöstrategia	4
Henkilöstöstrategian toteutuminen	5
■ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ JA ORGANISAATIOSSA TAPAHTUNEET MUUTOKSET	6
■ HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	7
Virat ja toimet	7
Henkilöstön määrä	7
Henkilöstörakenne	8
Ikärakenne	8
Ikäjakautuma	9
Koulutusrakenne	10
Henkilöstön palveluksessaoloaika	11
Vaihtuvuus	12
Eläkkeelle siirtyminen	13
■ HENKILÖSTÖN TYÖPANOS	14
Työpanos	14
Poissaolot	15
Sairastavuus	17
■ HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	19
Palkkakustannukset	19
Tehdyn työn hinta	19
Tuloksellisuuteen perustuva kannustaminen	21
Työterveyspalvelut	22
Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta	22
Yhteistoiminta	22
Koulutus	23
Työnohjaus	23
Mentorointi	24
Kehityskeskustelut	24
Tuloskuntomittari	25
Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet	25

Henkilöstöstrategia ja sen toteutuminen

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

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin ensimmäinen henkilöstökertomus vuodelta 1997 valmistui keväällä 1998. Tämä kertomus on jatkoa sen jälkeen vuosittain tehdyille kertomuksille. Kertomuksen sisältöä on kehitetty ensimmäisestä vuoden 1997 kertomuksesta tietosisältöä täsmentämällä ja lisäämällä uusia asioita.

Uusi henkilöstöstrategia

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin hallitus on hyväksynyt kokouksessaan 12.6.2003 henkilöstöstrategian vuosille 2002–2006. Henkilöstöstrategiassa täsmennetään sairaanhoitopiirin henkilöstöpoliittista linjaa ja asetetaan lähivuosille konkreettisia tavoitteita linjan toteuttamiseksi mm:

- Rekrytointi

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

- Henkilöstö

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

- Perehdytys

- Luodaan sairaanhoitopiirin kaikki yksiköt ja ammattiryhmät kattava perehdytysohjelma

- Osaaminen

- Henkilöstön täydennyskoulutukseen panostetaan lisää aikaa ja taloudellisia resursseja

- Palkkaus

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

Ennen kuin henkilöstöstrategia hyväksyttiin, asetettiin vuoden 2003 taloussuunnitelmassa toiminnallisia tavoitteita henkilöstön näkökulmasta. Tämän merkitys on vähentynyt sen jälkeen kun henkilöstöstrategia saatiin valmiiksi.



Toimintaterapeutti Mia Heuru, Vakka-Suomen sairaala.

Henkilöstöstrategian toteutuminen

Henkilöstön rekrytoinnin kehittämiseksi on aloitettu yhteistyössä Turun työvoimatoimiston työnantajapalvelujen kanssa ”Paranna-hanke”. Tässä hankkeessa yhteistyössä Turun kaupungin sosiaali- ja terveystoimen sekä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kesken pyritään löytämään ratkaisuja alaa uhkaavaan työvoimapulaan ja varautumaan suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen. Hankkeeseen kuuluu rekrytoinnin kehittämisen ohella yhteistä koulutusta ja mm. paluumuuttajien ja muualla koulutuksensa saaneitten täsmäkoulutusta.

Vuonna 2003 korjattiin osaltaan lääkäreiden ja hoitajien henkilökuntarakennetta perustamalla 20 uutta lääkärin virkaa ja 33 hoitohenkilöstön tointa ja 8 muun henkilöstön tointa. Henkilöstön rakenteen korjaamiseen pelkästään uusien toimien perustamalla ei kuitenkaan ole varaa eikä se ole tarkoituksenmukaista. Henkilöstörakenteen selvitysten pohjalta muutettiin kuusi osa-aikaista virkaa ja tointa kokoaikaisiksi, tarkistettiin kuuden lääkäriviran ja seitsemän osastonhoitajan, apulaisosastonhoitajan

tai sairaanhoitajan toimen tehtävänimikettä. Lisäksi 37 perushoitajan, lastenhoitajan tai mielenterveyshoitajan tointa muutettiin sairaanhoitajien toimiksi. Muun henkilökunnan tehtävänimike tarkistuksia tehtiin seitsemän. Osa aikaisemmin tilapäisenä hoidetuista tehtävistä vakinaistettiin ja niitä varten perustettiin 20 virkaa tai tointa.

Toimintakertomusvuonna laadittiin koko sairaanhoitopiiriä kattava perehdyttämishjelma osavastuualue- ja yksikkökohtaisine perusmalleineen. Ohjelma tiedotettiin henkilöstölle toukuussa 2003 ja järjestettiin ensimmäiset koko sairaanhoitopiirin henkilöstöä kattavat tilaisuudet. Perehdyttämishjelmaan liittyi koko sairaanhoitopiirin yhteisen tulokasoppaan laatiminen. Koko piiriä kattavan yhteisen oppaan lisäksi valmisteltiin osavastuualueittain täsmentävät ohjeet, joissa tarkemmin kuvattiin kyseisen sairaalan menettelytapaohteja.

Koulutustarpeen kartoitus ja tämän pohjalta tehty koulutusmäärärahojen jako on aloitettu mm. kartoittamalla TYKSiin siirtyneen Kirurgisen sairaalan henkilöstön osaamistarve. Myös koulutusmäärärahojen osittainen uudel-

leensuuntaaminen on aloitettu.

Varsinais-Suomen ja Satakunnan sairaanhoitopiirin yhteisen johtamiskoulutuksen koulutussuunnitelma tilattiin Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskukselta. Suunnitelma laadittiin yhteistyössä täydennyskoulutuskeskuksen, Satakunnan sairaanhoitopiirin ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin esimiestehtävissä toimivien haastattelujen pohjalta. Ohjelmaa ryhdytään toteuttamaan vuonna 2004.

Vuonna 2003 jatkettiin henkilöstön palkkojen tarkistusta valtuuston hyväksymän ylimääräisen määrärahan turvin. Tavoitteena on nostaa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palveluksessa olevan henkilöstön palkkataso kilpailukykyiseksi muiden sairaanhoitopiirien kanssa. Ylimääräinen määräraha kohdennettiin samassa yhteydessä, kun oli käytettävissä yleisen virkaehtosopimuksen järjestelyvaraerä.

Maksettiin ”Vuoden Menestyjät” palkkiota yhteensä 21.800 euroa, 21 eri ryhmälle tai yksittäiselle henkilölle.

Henkilöstön kehityskeskusteluja jatkettiin sairaanhoitopiirissä.



Erikoistuva lääkäri Pauliina Lindholm (vas.), fysioterapeutti Camilla Hämäläinen, erikoissairaanhoitaja Ann-Christin Elmvik, erikoistuva lääkäri Anna Ounaslehto ja sosiaalityöntekijä Maritta Rautanen, sisätautiosasto, Turunmaan sairaala.

Työympäristössä ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset

Sairaanhoitopiirin sairaaloista TYKSissä tapahtui vuoden 2003 aikana useita merkittäviä muutoksia.

Raision sairaala liitettiin 1.1.2003 toiminnallisesti osaksi TYKSin tulosyksiköitä, vaikka sairaalasta laadittiinkin oma tase.

T-sairaala otettiin käyttöön asteittain lokakuusta 2003 alkaen. Sitä edelsi useamman kuukauden jakso, jolloin uuteen sairaalaan siirtyvää henkilökuntaa perehdytettiin ja opastettiin uuden sairaalan tilojen ja laitteiden käyttöön. Uudessa T-sairaalassa on työssä päivittäin noin 300 työntekijää. Uutena toimintamuotona potilaiden hoidossa vuo-

deosastoilla ja poliklinikoilla on moniammatillinen yhteistyö yli klinikkarajojen.

Kesäkuussa sairaanhoitopiirin valtuusto hyväksyi Turun kaupungin kirurgisen sairaalan liittämisen osaksi sairaanhoitopiiriä ja TYKS:ää. Koko syksyn valmisteltiin lukuisissa eri työryhmissä fuusion toteutumista niin, että se sujuisi mahdollisimman joustavasti ennen kaikkea potilaiden, mutta myös henkilökunnan kannalta. Samalla selvitettiin TYKSin kirurgian klinikan ja kirurgisen sairaalan henkilöstön hallinnollista ja fyysistä sijoittumista vuoden 2004 alusta perustettavaan uuteen orto-

pedian ja traumatologian klinikkaan tai kirurgian klinikkaan. Fuusion kohteena olevalle henkilökunnalle järjestettiin yhteisiä tilaisuuksia, mm. kolme eri laivaristeilyä, joissa henkilökunta haki yhteistä säveltä tulevalle toiminnalle. Lisäksi kaupungin kirurgisen sairaalan henkilökunnalle järjestettiin kolme eri infotilaisuutta palkka- ja palvelussuhteen ehtoista. Toimintaa ohjasi ohjausryhmä ja käytännön asioita projektiryhmä, minkä lisäksi oli useita alaryhmiä. Niin toiminnan järjestelyt kuin hallinnollisten asioiden toteuttaminen venyi aivan vuoden lopulle, mutta siinä onnistuttiin kiitettävästi.



Välinehuoltaja Marianne Lindroos (oik.) ja välinehuoltajaopiskelija Sirkka Holmaranta, välinehuolto, TYKS Raision sairaala.

Henkilöstövoimavarat

Virat ja toimet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa oli 31.12.2003 yhteensä 5.465 virkaa ja tointa, joista yliopiston sivuvirkoja oli 69 ja amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia 54. Virkojen ja toimien määrä nousi 86 viralla/toimella vuoteen 2002 verrattuna.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin yhteensä 61, jotka jakaantuvat seuraavasti:

- Sairaanhoitopiirin yhteiset
1 virkaa/tointa
- TYKS 58 virkaa/tointa
- Salon osavastuualue 2 virkaa/tointa

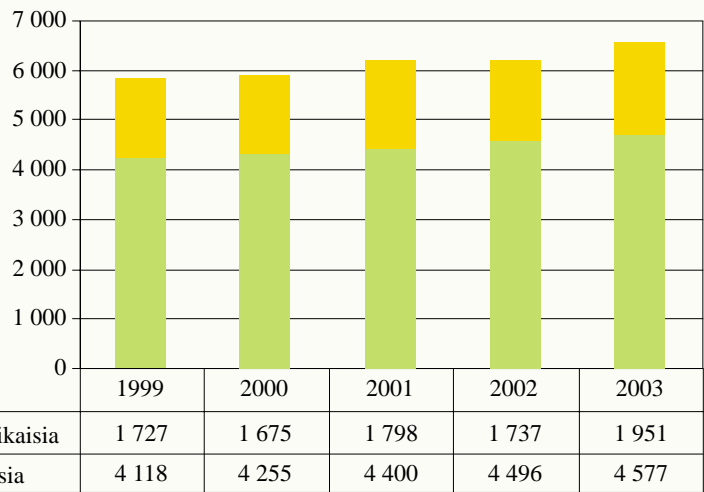
Lisäksi vakinaistettiin 20 tilapäistä virkaa ja tointa, jotka jakaantuivat seuraavasti:

- TYKS 12 virkaa ja tointa
- Salon osavastuualue 8 tointa

Vakinaisten palvelussuhteiden lisäksi käytettiin tilapäisiä palvelussuhteita lähinnä lääkäreiden päivystysjärjestelyissä, hengityshalvauspotilaiden hoidossa sekä erilaisissa ylimääräisen valtionavun turvin toteutetuissa projekteissa. Näitä olivat lasten- ja nuortenpsykiatrian-, huume- ja jonojenpukuprojektit.

* KT:n Tilasto- ja Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2002

Henkilöstömäärän kehitys vuodesta 1999 vuoteen 2003



Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän palveluksessa 31.12.03 oli yhteensä 6.528 henkilöä. Luku sisältää myös eri syistä virka/työvapaalla olevat henkilöt.

Viran/toimenhaltijoiden määrä nousi vuodesta 2002 yhteensä 295 henkilöllä. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 81 henkilöllä ja määräaikaisten 214 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön kasvu perustui lisääntyneeseen tutkimustoimintaan ja valtion ylimääräiseen määrärahaan, jonka avulla purettiin potilasjonoja.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 94,6 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,4 % osa-aikaisessa ja 1 % sivuvirka-

suhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 90,3 %, osa-aikaisia 8,6 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 1,1 %.

Mahdollisuus työskennellä väliaikaisesti osa-aikatyössä kiinnosti vuoden aikana 280 henkilöä (4,3 %). Määräaikaisesti osa-aikatyötä teki vuoden aikana yhteensä 19 henkilöä enemmän kuin vuonna 2002. Lisäys johtui osa-aikaeläkkeelle siirtyvien lisääntyneestä määrästä. Osa-aikaisen työn perusteena olivat työvoimatoimiston tukema osa-aikalisä, osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke.

Kunta-alan henkilöstöstä lokakuussa 2002 oli 12,4 % osa-aikatyössä. *

Vakinaiset virat ja toimet 31.12.2003	Hallintokeskus	TYKS	Raision ova	Loimaan ova	Salon ova	Turunmaan ova	Vakka-Suomen ova	Yhteensä
Lääkärit		538	18	38	53	18	31	696
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		88	10	9	22	6	11	146
Hoitohenkilöstö		2 292	92	229	426	93	214	3 346
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	24	832	30	84	191	32	84	1 277
Yhteensä	24	3 750	150	360	692	149	340	5 465
Osavastuualuen palvelussuhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista	0,44	68,62	2,74	6,59	12,66	2,73	6,22	100,00
Palvelussuhteiden muutos vuoteen 2002	1	70	0	0	11	1	-2	81

Kun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kaikki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen, niin osa-aikatyöntekijöitä oli 31.12.2003 koko henkilöstöstä 10 %.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määriä tarkasteltaessa lasketaan omasta vakinaisesta virasta tai toimesta määräaikaiseen tehtävään vapautetut määräaikaisiksi viran/toimenhaltijoiksi. Heitä oli 31.12.2003 tilanteessa yhteensä 261 henkilöä, 12 vähemmän kuin vuonna 2002.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä lokakuussa vuonna 2002 oli vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 72,2 %, määräaikaisessa 24,8 % ja työllistettyjä 3 %. * Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 31.12.2003 oli 70,1 %.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 29,9 % henkilöstöstä (27,9 % vuonna 2002). Työllistettyjä ei ole töissä kuin muutama vuoden aikana. Kun omista tehtävistä vapautettu henkilöstö luetaan vakinaisiksi, kasvaa vakinaisen henkilöstön osuus 74,1 %:iin ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien osuus laskee 25,9 %:iin.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 6.850 henkilöä ja alimmillaan syyskuussa 6.216 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta

Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 27,4 prosentista 33,7 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienim-

millään tammikuussa. Määräaikaisen henkilöstön osuus lisääntyi vuositasolla keskimäärin 2 prosenttia vuodesta 2002.

Henkilöstörakenne

Koko kunta-alan henkilöstöstä oli naisia 77 % lokakuussa 2002 **.

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 84,7 % naisia (5.529) ja 15,3 % miehiä (999). Miesten lukumäärä nousi 41 henkilöllä.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ero miesten ja naisten lukumäärissä oli alla olevan taulukon mukainen.

Ikärakenne

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muulla työmarkkinasektorilla. Vuonna 2002 keski-ikä oli 44 vuotta. Vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta ***.

* Tilastollinen käsikirja: Kunnat ja kuntayhtymät työnantajina

** KT:n Tilastoeste Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2002

*** Tilastollinen käsikirja: Kunnat ja kuntayhtymät työnantajina

Miesten ja naisten lukumäärien jakaantuminen

Ammattiryhmät 31.12.2003	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	2002 %	2003 %	2002 %	2003 %	2002 lkm	2003 lkm
Lääkärit	53,1	51,8	46,9	48,2	718	741
Akat, tutkimus- ja hoitohenkilöstö	16,5	14,0	83,5	86,0	158	172
Hoitohenkilöstö	6,1	6,4	93,6	93,6	3 845	4 018
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	19,7	20,1	80,3	79,9	1 379	1 435
Tutkijat	26,3	27,8	73,7	72,2	133	162
Yhteensä	15,2	15,3	84,8	84,7	6 233*	6 528*

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

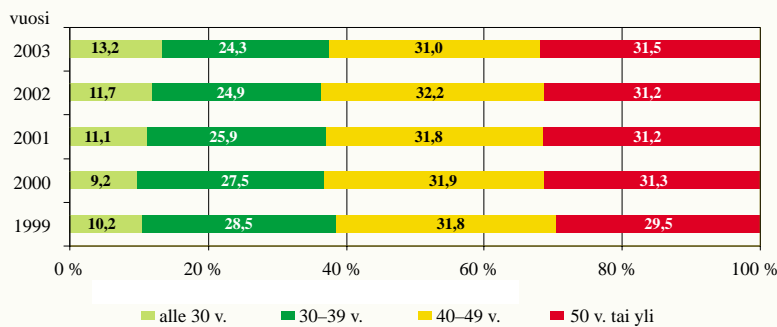
Henkilöstön keski-ikä muutos sairaaloittain

Keski-ikä 31.12.2003	Hallinto- keskus	TYKS	Raision ova	Loimaan ova	Salon ova	Turun- maan ova	Vakka- Suomen ova	Yhteensä
v. 1997	47,6	41,1	43,4	41,3	43,1	45,0	43,0	41,7
v. 1998	48,5	41,7	43,2	41,9	43,6	45,7	43,8	42,2
v. 1999	50,9	42,1	44,2	41,8	44,0	44,8	44,2	42,6
v. 2000	50,6	42,8	44,4	42,4	44,5	45,1	44,7	43,2
v. 2001	49,3	42,6	44,8	41,7	44,0	45,4	45,0	43,0
v. 2002	48,6	42,8	45,0	42,1	43,7	44,8	44,9	43,2
v. 2003	48,8	42,5	45,3	42,3	43,8	45,1	45,2	43,0

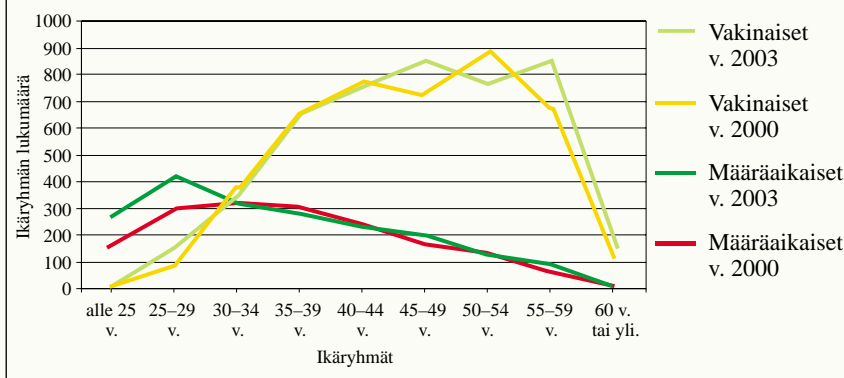
Erot vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä ammattiryhmittäin

Keski-ikä v. 2003	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Lääkärit	46,0	35,9	41,9
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	46,9	35,7	44,4
Hoitohenkilöstö	45,3	34,8	42,5
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	48,2	37,8	45,3
Yhteensä	46,1	35,8	43,0

Henkilöstön prosentiosuudet ikäryhmittäin vuosina 1999–2003



Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2000 ja 2003



Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä keski-ikä oli vuoden 2003 lopussa 43 vuotta ja näin ollen kunnallisen henkilöstön keski-ikä verrattuna hie-man alhaisempi. Miesten keski-ikä oli 42,6 ja naisten 43,1 vuotta.

Ammattiryhmiä tarkasteltaessa naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 4,7 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevilla lääkäreillä naisten keski-ikä oli 43,4 vuotta ja miesten 47,9 vuotta. Hoitohenkilöstössä vakinaisessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä oli 45,4 vuotta ja miesten 43,3 vuotta.

Keski-ikä on vuodesta 1997 kohon-

nut tasaisesti poikkeuksena vuosi 2001. Nyt vuonna 2003 keski-ikä kääntyi taas laskuun.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä oli eroa ylimpänä olevan taulukon mukaisesti.

Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikää korottaa omista tehtävistään toisiin tehtäviin vapautetut vakinaiset viran/toimenhaltijat. Määräaikaisten viran/toimenhaltijoiden keski-ikä oli 35,8 vuotta. Se oli valtakunnallista määräaikaisten työntekijöiden 37,5 vuoden keski-ikää alhaisempi.

Ikäjakautuma

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2002 joka kymmenes oli alle 30-vuotias, vajaa neljäsosa oli 30–39-vuotiaita, reilu kolmasosa oli 40–49-vuotiaita ja yli kolmasosa oli 50-vuotiaita tai sitä vanhempia.*

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä noudattaa yleistä kunta-alan ikärakennetta. Vuonna 2003 koko henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli 13,2 % ja 30–39-vuotiaita oli neljäsosa ja molempia sekä 40–49-vuotiaita että 50-vuotiaita tai sitä vanhempia oli n. 31 % koko henkilöstöstä.

Vuonna 2003 oli 45–49-vuotiaat suurin ikäryhmä, yhteensä 1.054 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 18,7 %. Toiseksi suurimmassa ikäryhmässä, 40–44-vuotiaat, oli 978 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä heitä oli 16,3 %. Vuosina 2000, 2001 ja 2002 olivat 40–44-vuotiaat suurin ikäryhmä.

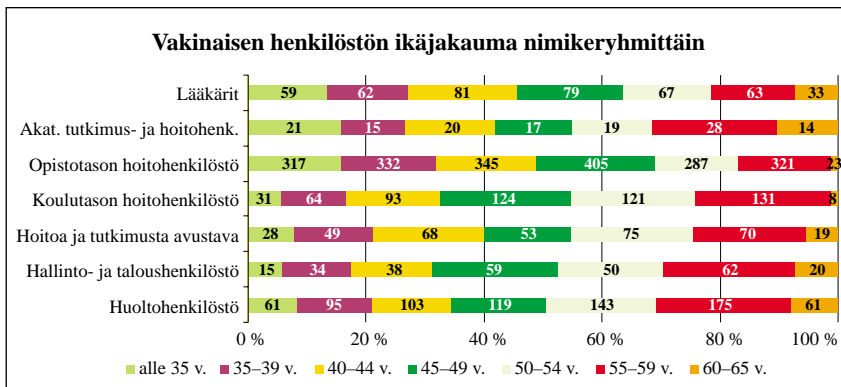
Vakinaisesta henkilöstöstä oli 39,1 % (1.790 henkilöä) täyttänyt 50 vuotta ja yli 54-vuotiaita oli 1.028 henkilöä (24,5 % vakinaisista). Määräaikaisten viranhaltijoiden/työntekijöiden sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 421 henkilöä (21,6 % määräaikaisten).

Verrattaessa osavastuualueiden ikäryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. TYKSissä (15,6 % henkilöstöstä), Raison sairaalassa (18,6 %) ja Salon osavastuualueella (18,0 % henkilöstöstä) oli 44–49-vuotiaat suurin ikäryhmä. Loimaan osavastuualueella suurin ikäryhmä oli 40–44-vuotiaat (17,1 % henkilöstöstä). Turunmaan (16,8 %) ja Vakka-Suomen (19,6 %) osavastuualueilla suurin ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat.

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden eläkeikä on pääsääntöisesti

* KT:n Tilastoiesite
Kunnalliset palkat ja henkilöstö,
lokakuu 2002

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma nimikeryhmittäin



63 vuotta. Heitä oli 31.12.2003 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä yhteensä 114 vakinaista viranhaltijaa (hallintojohtajat, ylilääkärit, ylihoitajat, hallinnon ja huollon yksiköiden johtajat). Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 25 henkilöä (21,9 %) ja ikäryhmään 55–59-vuotiaat sijoittui heistä 36 henkilöä (31,6 %).

Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista 140 osastonhoitajasta oli 55-vuotiaita tai sitä vanhempia 58 henkilöä (41,4 %).

Lääkäreiden eläkeikä on pääsääntöisesti 63 vuotta. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 374 henkilöä. Heistä 17 oli täyttänyt 60 vuotta ja 41 (11 %) ikäryhmässä 55–59-vuotiaat.

Laitoshuoltajien vanha painotettu

eläkeikä on 60 vuotta. Vakinaisista 374 laitoshuoltajasta saavuttaa 144 henkilöä (38,5 %) viiden vuoden sisällä eläkeiän.

Ikääntyneiden yli 50-vuotiaiden suuri määrä edellyttää aktiivista otetta työkyvyn, työhyvinvoinnin ja sen myötä työssä pysymisen tukemiseen. Tämä edellyttää lisäpanostusta yksiköiden TYKY-toimintaan, osaamisen ja ikääntyneiden vahvuksien hyödyntämiseen.

Koulutusrakenne

Sairaanhoitopiirin henkilöstö on hyvin koulutettua koska lähes kaikkiin virkoihin ja toimiin on kelpoisuusvaatimuksensa pääsääntöisesti jonkinasteinen tutkinto.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön koulutusrakennetta sairaanhoitopiirissä 31.12.2003. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon

nimikirjarekisteristä, joka 1.231 viran/toimihaltijan kohdalla on puutteellinen. Vaikka henkilöstön koulutustiedot ovat puutteelliset, antavat oheiset taulukot kuitenkin kuvan henkilöstön koulutusrakenteesta.

Koulustastejaottelu noudattaa koulujärjestelmän rakennetta, jossa koulutus etenee alemmilla koulutuksen asteilta ylemmille. Mitä pidemmästä koulutuksesta on kysymys, sitä korkeampi on koulustaste. Koulustaste määräytyy ensisijaisesti tutkinnon tavoitetason mukaan. Tavoitetaso pohjautuu mm. virallisiin opetussuunnitelmiin, ohjeellisiin koulutuspituuksiin, pohjakoulutusvaatimuksiin ja jatko-opintokelpoisuuksiin.

Perustasteen koulutukseen sisältyvät kansa-, keski- ja peruskoulu. Keskiasteen koulutuksiksi luetaan mm. ylioppilastutkinnot, 1–3-vuotiset ammatilliset tutkinnot, ammatilliset perustutkinnot, ammatitutkinnot ja erikois/ammatti/tutkinnot (esim. lähihoitaja, sähköasentaja).

Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan mm. tekniikan, agrologin, hortonomian, artemonin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.

Alempan korkeaasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä

Vakinaisen henkilöstön koulutusrakenne sairaaloittain

	Perustaste	Keskiaste	Alin korkeaaste	Alempi korkeaaste	Ylempi korkeaaste	Tutkija koulutustaste	Tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä
TYKS + hallintokeskus	2	564	1621	144	246	219	553	3 349
Raision sairaala		18	66	5	12	2	27	130
Loimaan ova		14	64	6	12	2	228	326
Salon ova	3	110	153	16	37	2	280	601
Turunmaan ova		10	15	1	7	1	89	123
Vakka-Suomen ova		92	126	10	22	5	54	309
Yhteensä	5	808	2 045	182	336	231	1 231	4 838
%-osuus	0,1	16,7	42,3	3,8	6,9	4,8	25,4	

Vakinaisen henkilöstön koulutus rakenne ammattikunnittain

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaste	Alempi korkeaste	Ylempi korkeaste	Tutkija koulutusaste	Tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä
Lääkärit					225	205	73	503
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö			7	37	53	19	23	139
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	1	569	1 864	119	31	4	511	3 099
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	4	239	174	26	27	3	624	1 097
Yhteensä	5	808	2 045	182	336	231	1 231	4 838
%-osuus	0,1	16,7	42,3	3,8	6,9	4,8	25,4	

mm. insinööri, metsätalousinsinööri ja merikapteeni.

Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot (maisteritutkinnot) sekä myös lääkäreiden erikoistumistutkinnot. Koulutuksen suorittaminen edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä. Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat tieteellisiä lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Vuoden 2003 aikana tehtiin Turun yliopistollisessa keskussairaalassa yhteensä 33 väitöskirjaa, joista 32 oli lääketieteen väitöskirjaa ja yksi terveystieteen väitöskirja. Dosentuurin sai neljä lääkäriä. Kaksi hoitajaa suoritti maisterin tutkinnon.

Henkilöstön palveluksessa-oloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika omalla työnantajalla oli 31.12.2003 mennessä keskimäärin 16,7 vuotta.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa ovat olleet hoitoa ja tutkimusta avustavaan henkilöstöön kuuluvat miehet, keskimäärin 26,5 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat naiset 21 vuotta ja seuraavina hallinto- ja taloushenkilöstöön kuuluvat naiset, joiden kes-

kimääräinen palveluaika on 19,3 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on keskimäärin 2,5 vuotta. Pisimpään määräaikaisena työskentelevät naispuoliset lääkärit, joilla keskimääräinen palveluaika on 4 vuotta.

Sairaanhoitopiirissä on jatkettava toimenpiteitä, joilla määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien määrä saadaan supistettua.



Vs. hallinnollinen apulaisylilääkäri Leena Koulu (vas.) iho- ja sukupuolitautien klinikka, ja osastonhoitaja Ulla-Riitta Huupponen, allergiayksikkö ja keuhkopoliklinikka, TYKS Kantasairaala.

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessaoloaika Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osavastuualueiden sairaaloissa

	TYKS	Raision ova	Loimaan ova	Salon ova	Turunmaan ova	Vakka-Suomen ova	Yhteensä
Miehet	13,4	18,1	16,0	18,7	15,6	17,0	14,7
Naiset	16,7	17,7	16,4	18,7	14,5	19,2	17,0
Yhteensä	16,2	17,8	16,4	18,7	14,7	18,8	16,7

Vaihtuvuus

Vakinainen henkilöstö ulkoinen vaihtuvuus 1.1.–31.12.2003

	Alkaneet palvelujaksot	Päättyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus %
Lääkärit	11	36	433	10,9
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	5	8	128	10,2
Hoitohenkilöstö	25	107	2 957	4,5
- opistotasoinen hoitohenkilöstö	20	70	2 018	4,5
- koulutason hoitohenkilöstö	1	30	582	5,3
- hoitoa ja tutkimusta avustava henkilöstö	4	7	357	3,1
Muu henkilöstö	15	31	1 032	4,5
- hallinto- ja taloushenkilöstö	5	6	274	4,0
- huoltohenkilöstö	10	25	758	4,6
Yhteensä	56	182	4 550	5,2

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

Yleisimmät palvelussuhteen päättymisen syyt vuonna 2003

Eläkkeelle siirtyminen	103
- vanhuuseläkkeelle	77
- työkyvyttömyyseläkkeelle	26
Itse irtisanoutunut	66
Ero määräajan päätyttyä, (koulutusvirka)	10
Muut syyt	3
Yhteensä	182

Lääkäreiden viroista on 29,6 % määräaikaista koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli vuoden 2003 aikana joka päivä keskimäärin 626 virkaa ja tointa, joissa ei ollut vakinaista viran/toimenhoitajaa.

Seuraavalla sivulla olevaan luetteloon on kerätty vuoden 2003 aikana haettavaksi julistetut virat ja toimet ja niiden hakemusten lukumäärät.

Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti vuosina 1999–2003

	Irtisanoutuneet					Irtisanoutumisprosentti				
	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003
Lääkärit	14	26	19	20	24	4,2	5,8	4,7	4,2	5,5
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4	4	5	5	5	3,7	3,4	4,3	3,9	3,9
Hoitohenkilöstö	21	18	39	49	31	0,8	0,6	1,4	1,6	1,0
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	17	15	19	17	6	1,5	1,3	1,8	1,5	0,6
Yhteensä	56	63	82	91	66	1,4	1,4	1,9	1,9	1,5

Eläkkeelle siirtyminen

Seuraavan viiden vuoden aikana säännönmukaiselle eläkkeelle siirtyy lähes puolet tulosyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista ja

osastonhoitajista. Tähän on varauduttava suunnitelmallisella ja oikea-aikaisella rekrytoinnilla varmistuen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

Henkilöstön ikääntymisen vaikutukset ilmenivät ensimmäisen kerran vuonna 2001 eläkkeelle siirtyvien määrän kasvuna.

Avoimet virat ja toimet sekä niihin hakijat vuonna 2003

	TYKS		Loimaan ova		Salon ova		Turunmaan ova		Vakka-Suomen ova	
	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia
Lääkärit yht.	109	246	7	2	5	1	0		4	5
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö yht.	18	140	1	5	1	6	0		1	1
Hoitohenkilöstö yht.	131	2 888	14	113	27	318	0		6	94
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö yht.	43	1 933	2	33	5	28	0		1	19
Kaikki yhteensä	301	5 207	24	153	38	353	0		12	119
Suoranimitykset vuonna 2003	26		3		10		6		2	

Vakinaisen henkilöstön eläkkeellesiirtymisprosentti vuosina 1999–2003

	Eläkkeelle siirtyminen					Eläkkeellesiirtymisprosentti				
	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003
Lääkärit	6	6	9	8	1	1,8	1,3	2,2	1,7	0,2
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	2	5	2	4	3	1,8	4,3	1,7	3,1	2,3
Hoitohenkilöstö	42	57	78	69	76	1,7	2,0	2,9	2,3	2,6
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	41	28	31	31	23	3,7	2,5	2,9	2,7	2,2
Yhteensä	91	96	120	112	103	2,2	2,1	2,8	2,3	2,3

Eläkeiän vuosina 2004–2015 täyttävät

	TYKS	Raision sairaala	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	Halikon sairaala	Turunmaan sairaala	Vakka-Suomen sairaala	Yhteensä
v. 2004	71	2	10	9	10	2	11	115
v. 2005	74	4	7	17	6	6	10	124
v. 2006	93	3	12	8	10	3	13	142
v. 2007	90	5	7	13	8	4	6	133
v. 2008	86	4	5	11	14	5	8	133
v. 2009	84	2	14	18	13	5	8	144
v. 2010	96	7	4	14	12	7	11	151
v. 2011	79	5	7	14	15	6	17	143
v. 2012	88	10	4	8	6	3	9	128
v. 2013	86	4	7	19	11	9	10	146
v. 2014	77	5	10	14	9	8	14	137
v. 2015	58	6	13	22	13	10	15	137
Yhteensä	982	57	100	167	127	68	132	1 633

Henkilöstön työpanos

Työpanos

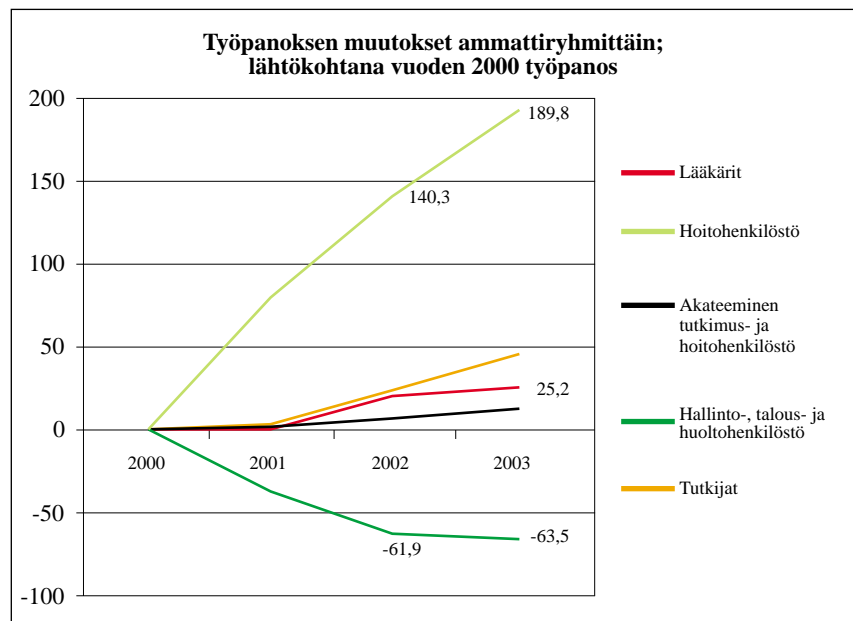
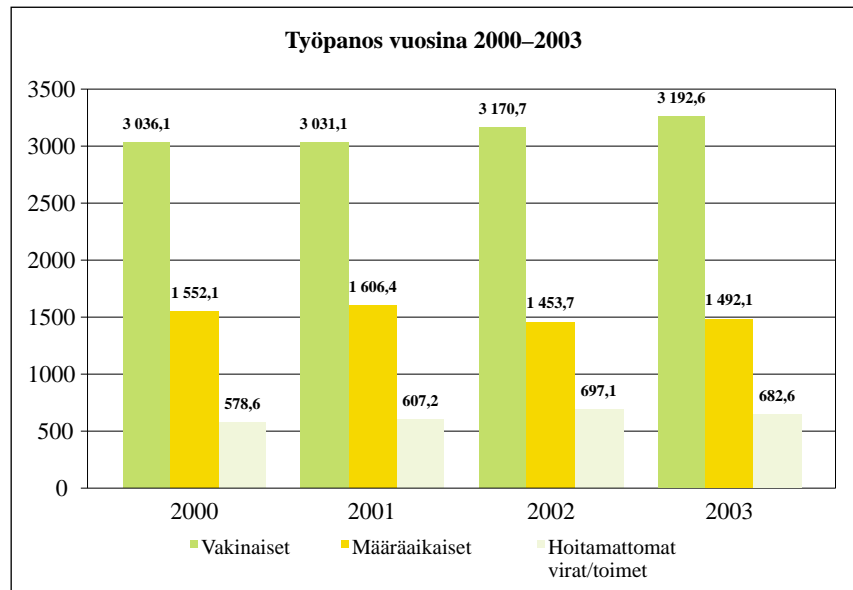
Vakinaisten viran/toimenhaltijoiden osuus tehdystä työpanoksesta oli 66,3 %. Määräaikaisten viran/toimenhaltijoiden osuus työpanoksesta oli 33,7 %.

Lokakuussa 2002 kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä oli vakinaisessa, toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 72,2 %, määräaikaissa palvelussuhteessa oli 24,8 % ja työllistettyjä oli 3 %:ia*. Valtakunnallista suurempaan määräaikaisen henkilöstön käyttöön vaikuttaa sairaalalyhteisön naisvaltaisuus ja siitä johtuvat perhevapaat sekä vuonna 2003 erityisesti valtion ylimääräiset projektimäärärahat. Lisäksi määräaikaisen henkilöstön määrään vaikuttaa omista tehtävistä toisiin tehtäviin vapautetut vakinaiset henkilöt, jotka tilastossa katsotaan määräaikaisiksi.

Henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on määräaikaisen henkilöstön määrän vähentäminen rekrytointia tehostamalla ja korvaamalla sijaistyövoimaa 5 % vuosittain vakinaisella henkilöstöllä.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä palkattiin vuonna 2003 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalla tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalta keskimäärin 131,2 määräaikaisen tutkijan työpanosta. Näiden tutkijoiden työpanos ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Työpanos laskennallisina virkoina ajalta 1.1.–31.12.2003 oli yhteensä 4.684,7. Työpanos nousi 1,3 prosentilla vuodesta 2002. Lisäystä oli 60,3 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.



jen tutkijoiden työpanosta.

Ns. hoitamattomia laskennallisia virkoja ja toimia oli vuonna 2003 yhteensä 682,6. 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.

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

Hoito henkilöstön työpanoksen kasvussa näkyy panostus lasten- ja nuorisopsykiatriaan. Suurimmat vaikutukset näillä toiminnan muutoksilla oli vuoden 2000 työpanokseen, mutta osin se näkyy vielä vuoden 2001 työpanoksen

Työpanos laskennallisina virkoina

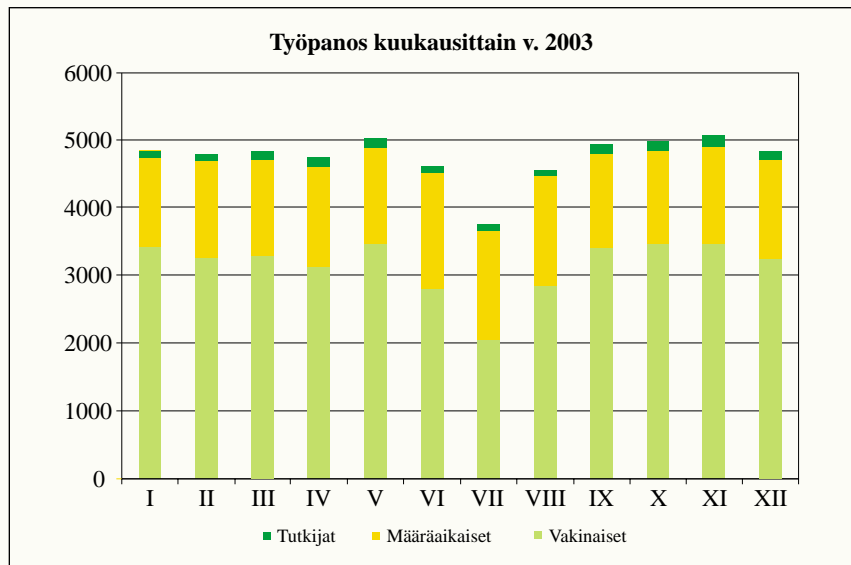
Vuonna	2000	2001	2002	2003
Työpanos	4 518,5	4 563,8	4 624,4	4 684,7
+/- edelliseen vuoteen		+ 45,3	+ 60,6	+ 60,3

* Tilastollinen käsikirja: Kunnat ja kuntayhtymät työnantajina

kasvuna. Vuoden 2001 hoitohenkilöstön työpanoksen kasvuun, 81,1 laskennallista virkaa, vaikutti Turun kaupungin työterveyshuollon laboratorion ja Härkätien terveyskeskuksen laboratoriotointojen siirtyminen TYKSiin. Lääkärilakon aikana vuonna 2001 vahvistettiin TYKSiin ensiapupoliklinikan ja teho-osastojen hoitohenkilöstön määrää, joka heijastui työpanokseen. Vuonna 2002 lisättiin henkilöä eräissä kriittisissä sairaanhoidon kohteissa, jolla tietoisesti kasvatettiin henkilöstöpanosta alkuvuonna. Samanaikaisesti uusien varahenkilöstövirkojen käyttöönoton myötä sijaisten määrää ei pystytty aivan vastaavassa laajuudessa vähentämään. Vuoden 2003 aikana kokonaistyöpanos nousi ennen kaikkea uusien perustettujen virkojen käyttöönoton myötä. Lisäksi valtion myöntämä ylimääräinen määräraha jonojen purkamiseksi käytettiin osittain palkkaamalla lisää henkilökuntaa tähän tehtävään. Lisäksi valtion osoittama ”korvamerkitty raha” mahdollisti ylimääräisen henkilökunnan palkkaamisen etenkin psykiatrian toimialueella.

Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstön työpanos on laskenut tasaisesti jo vuodesta 1997. TYKSiin pesulan henkilöstön siirtyminen 4.12.2000 Turun kaupungin palvelukseen vaikutti osaltaan jo vuoden 2000 työpanoksen laskuun, mutta enemmän se vaikutti vuoden 2001 työpanokseen. Vuonna 2002 lakkautettiin TYKSiin 22 laitoshuoltajan tointa, jotka laitoshuollon mitoituksen ja järjestelyjen myötä olivat käyttämättömiä. Salon Seudun Laitospesula Oy aloitti toimintansa 1.3.2002. Sen palvelukseen siirtyi Salon aluesairaalarasta Halikon sairaalassa työskennellyt pesulahenkilöstö, joiden 16 vakanssia lakkautettiin. Vuoden 2003 työpanokseen vaikutti osaltaan T-sairaalan valmistuminen.

Työpanos vaihtelee kuukausittain.



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

Poissaolot

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 47,37 %. Oheisessa taulukossa nähdään eri poissaolosyiden osuus henkilöstön työpanokseen.

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

Perhevapaista ovat määräykset työsopimuslaissa ja kunnallisissa yleisissä virka- ja työehtosopimuksissa sekä sairausvakuutuslaissa. Tulopoliittisissa

ratkaisuisissa on viime vuosina tehty sopimuksia, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen.

Vuoden 2003 aikana 1.288 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 15,1 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Isyysvapaata käytti 63 miestä yhteensä 999 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli yhteensä 177 henkilöä 21.480 kalenteripäivää, joista 1,7 %:a käyttivät isät.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 944 vanhempaa 3.693 työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 6,3 %.

Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 21.557 päivänä yhteensä 110 henkilöä. Isien osuus lyhennetyistä työpäivistä oli 2,3 %.

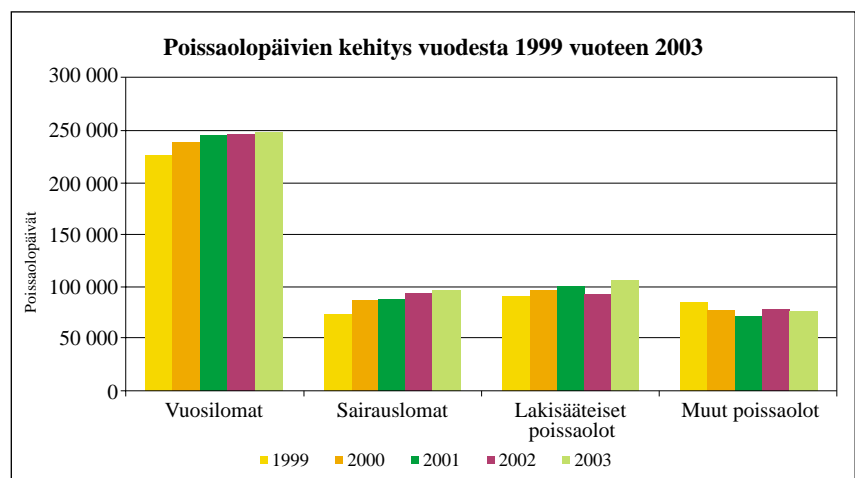
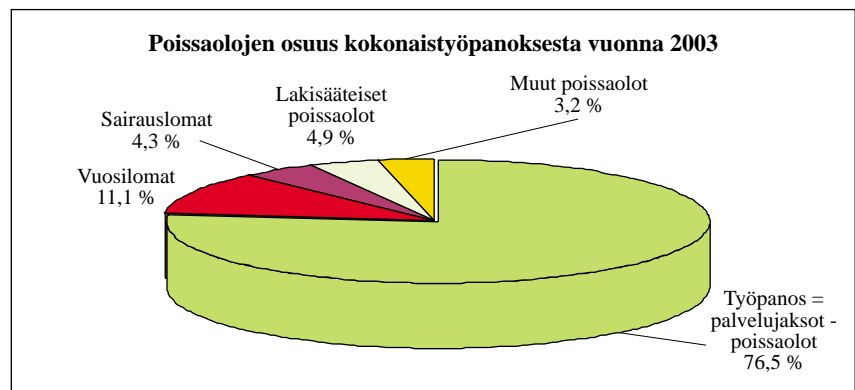
Työpanoksen ja poissaolojen jakautumis-%

	2000	2001	2002	2003
Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot	77,0	76,9	77,0	76,5
Vuosilomat	10,9	11,2	11,2	11,1
Sairauslomat	4,0	4,0	4,3	4,3
Lakisääteiset poissaolot	5,1	5,0	4,3	4,9
Muut poissaolot	2,9	2,9	3,3	3,2

Vuorotteluvapaalla oli yhteensä 84 henkilöä 13.655 kalenteripäivää. Heitä oli 10 enemmän kuin vuonna 2002.

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

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 525.737 kalenteripäivää, mikä on 15.977 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2002. Suurin lisäys oli tapahtunut lakisääteisissä poissaolopäivissä. Lisäystä oli 14.340 päivää.



Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista laskettuna

vuonna	1999	2000	2001	2002	2003
	25,8 %	25,9 %	25,8 %	24,6 %	25,0 %

Palkkakustannuksista poissaolojen osuus

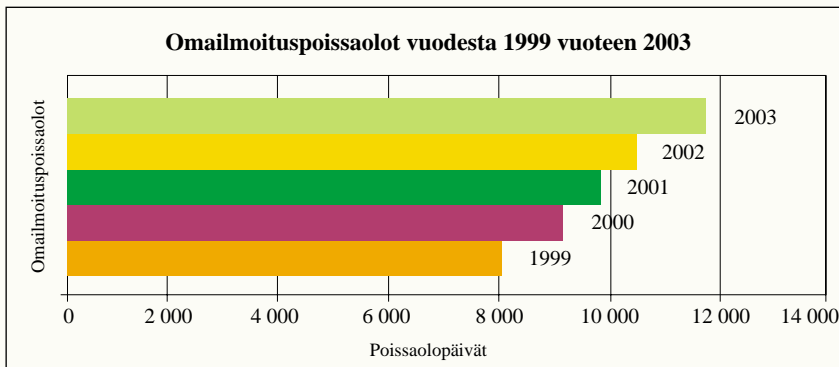
vuonna	1999	2000	2001	2002	2003
	15,1 %	15,6 %	15,7 %	15,8 %	15,8 %

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poissaolopäivän keskimääräisen hinnan muodostuminen vuodesta 1999 vuoteen 2003

vuosi	1999	2000	2001	2002	2003
	40,95 €	42,58 €	45,33 €	47,63 €	48,28 €

Sairauspäivien %-osuus kokonaistyöajasta

vuosi	1999	2000	2001	2002	2003
	3,6 %	3,9 %	4,0 %	4,3 %	4,3 %



Sairauspäivät/laskennallinen virka vuodesta 1999

vuosi	1999	2000	2001	2002	2003
	13,4	14,8	14,6	15,8	15,3

Sairastavuus

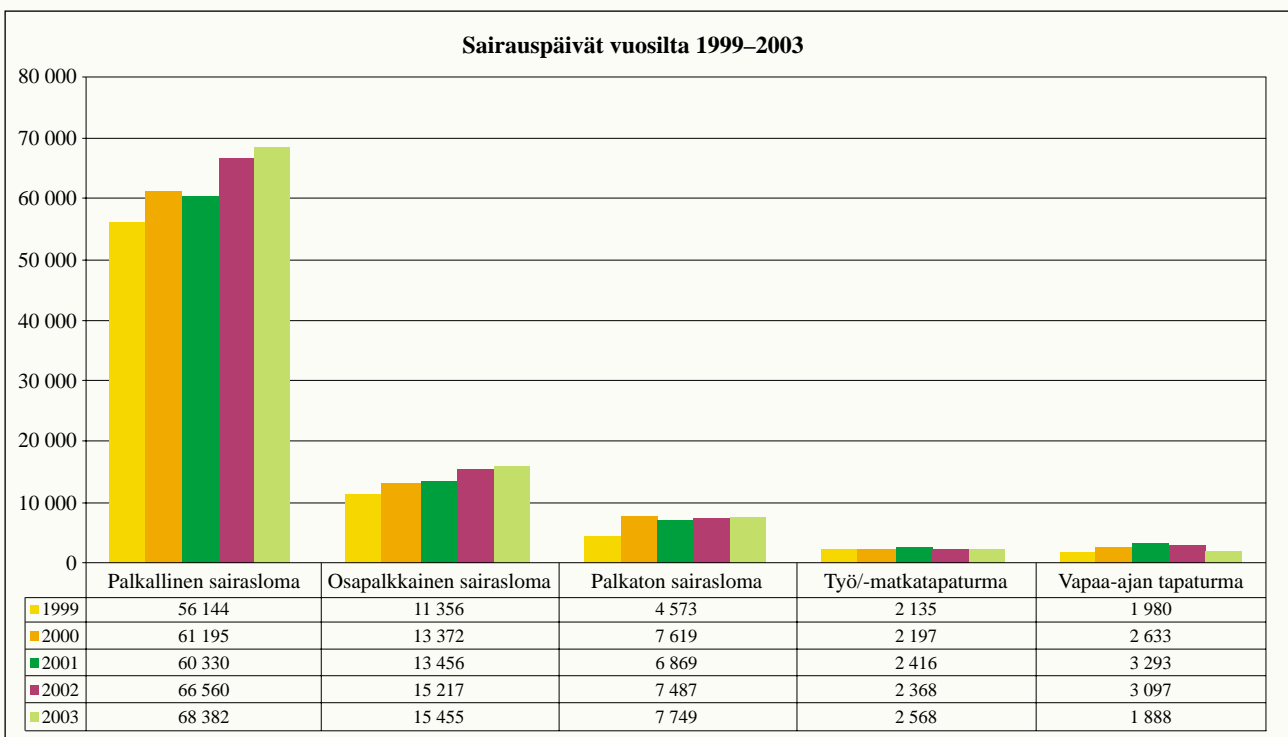
Sairauspäiviä oli vuonna 2003 yhteensä 94.824 päivää.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoituspoissaolojen määrä on noussut tasaisesti omailmoituksen käyttönotosta lähtien. Vuodesta 1998 vuoteen 2002 kasvu on vaihdellut 6,1 % 13,8 %:iin. Vuodesta 2002 kasvu oli 12,3 %. Omailmoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista on 12,2 prosenttia.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2003 kunnassa työskentelevä oli sairaana keskimäärin 14 päivää. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua oli yksi päivä *. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä sairauspäivien kasvu ei ole kasvanut työolobarometrin keskiarvon mukaisesti. Vuonna 2003 tapahtui pientä laskua.

Jos sairauspäivät lasketaan henkilöä kohden, olisivat vasemmalla olevat luvut pienempiä.

* Työelämälehti 1/2004



Sairauspäivissä oli lisäystä 1.413 päivää. Osapalkalliset ja palkattomat sairauspäivät lisääntyivät, mikä viestii sairausloman keston pidentymistä. Työ/työmatkatapaturmien olivat hieman kasvaneet, mutta vapa-ajantapaturmat vähentyivät.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2003 kaikista palkansaajista 41 % ei ole ollut päivääkään

poissa oman sairauden vuoksi *. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 43,3 % sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2003 aikana. Vuonna 2002 heitä oli 44,1 %.

Sairauspäivien keskihinnaksi muodostui 53,33 €/päivä. Keskihinnassa oli nousua 1,62 €/päivä vuodesta 2002.

Luku kertoo poissaolopäivältä makse-

tun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairausloman palkkakustannuksista.

* Työelämälehti 1/2004

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt vuonna 2003

	TYKS	Raision sairaala	Loimaan alue-sairaala	Salon alue-sairaala	Turunmaan sairaala	Vakka-Suomen sairaala
Erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	1	1	3	1	1	1
Erilaiset hengitystieinfektiot	2		1	3		2
Gastroenteriitit			2			
Mielenterveyden häiriöt	3	2		2	2	
Vammat/tapaturmat		3			3	
Verenkiertoelinten sairaudet						3



Keskusvarastonhoitaja Arja-Liisa Lehtonen, keskusvarasto, Salon aluesairaala.

Henkilöstöinvestoinnit

Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukainen maksettujen palkkojen kokonaissumma sosiaalivakuutusmaksuineen oli 218 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat 5,7 % vuodesta 2002 vuoteen 2003.

Palkkakulut jakautuivat ansainta-ajalta 1.1.–31.12.2003 laskettuina Liite 1 mukaisesti. Sivun 27.

Osuudet palkkakuluista

	1999	2000	2001	2002	2003
- vakinaisen henkilöstön osuus oli	69,97 %	70,71 %	69,01 %	71,86 %	71,74 %
- määräaikaisen henkilöstön	29,84 %	29,06 %	30,76 %	27,84 %	27,99 %
- amanuenssien ja harjoittelijoiden	0,19 %	0,23 %	0,23 %	0,3 %	0,37 %

Tehdyn työn hinta

Tehdyn työn hinnaksi vuonna 2003 muodostui 18,21 €/tehty työtunti.

Tehdyn työn hinta lasketaan kaavalla maksetut palkat/tehdyt työtunnit. Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä tunneissa todelliset tehdyt tunnit, ei poissaoloajan tunteja. Ammattiryhmissä, joissa on runsaasti esim. sairauslomia, tehdyn työn hinta kohoaa, koska mukaan tulee sairaana olevan vakinaisen ja sijaisen palkkakustannukset tehtyä työtuntia kohden.

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä aloitettiin vuonna 2002 työn vaatavuuden arviointiprosessi kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvalle henkilöstölle. Työstä maksettava peruspalkka määritetään työn vaatavuuden mukaan.

Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan peruspalkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät kuten erilaiset kokemus- ja määrävuosilisät sekä henkilökohtaiset harjannavaraiset lisät.

Tehdyn työn hinnan kehitys vuodesta 2000

Tehdyn työn hinta €/tehty työtunti v. 2000–2003	2000	2001	2002	2003	+/- v. 2003–2002	%-nousu v. 2003–2002
Piirin koko henkilöstö	16,02 €	16,78 €	17,52 €	18,21 €	0,69 €	3,92 %



Osastonhoitaja Ilmi Rönne, keuhkosairauksien klinikka, TYKS Paimion sairaala.

Nimike	Hinnoittelutunnus	Hinnoittelun peruspalkan alaraja	Naiset Miehet	Henkilöiden lukumäärä	Varsinaisten palkkojen keskiarvo	Desiilit 10	50	90
Ylilääkäri	L3SL1200	3 811,74	nainen mies	16 29	5 007,31 5 225,27	4 725,13 4 647,03	4 905,17 5 015,17	5 448,75 5 944,55
Osastonylilääkäri	L3SL1100	4 334,00	nainen mies	7 30	5 127,88 5 154,74	4 868,21 4 567,30	5 077,08 5 205,31	5 435,21 5 470,43
Apulaisylilääkäri	L3SL1200	3 811,74	nainen mies	12 22	4 795,96 4 948,83	4 341,61 4 590,74	4 722,80 4 886,33	5 242,27 5 300,38
Erikois-/osastonlääkäri	L3SL3000	3 257,22	nainen mies	93 105	4 191,67 4 280,91	3 807,61 3 857,68	4 193,09 4 315,70	4 669,56 4 790,27
Erikoistuva lääkäri	L3SL4102	2 598,30	nainen mies	20 15	2 740,39 2 696,89	2 608,69 2 608,69	2 739,12 2 608,69	2 895,64 2 895,02
	L3SL4104	2 725,05	nainen mies	25 27	2 876,18 2 921,05	2 735,95 2 735,95	2 872,75 2 891,27	3 033,64 3 143,00
	L3SL3001		nainen mies	9 6	3 566,77 3 568,47	3 424,93 3 425,34	3 580,26 3 581,07	3 766,66 3 662,00
Osastonhoitaja	03HOI020	1 732,07	nainen mies	162 7	2 310,80 2 319,38	2 153,69 2 159,70	2 314,44 2 305,70	2 425,71 2 409,64
Röntgenhoitaja	03HOI030	1 565,51	nainen mies	130 12	1 903,42 1 837,68	1 772,64 1 565,51	1 913,95 1 862,09	1 996,44 1 946,16
Sairaanhoitaja	03HOI030	1 565,51	nainen mies	1195 64	1 884,03 1 877,35	1 712,68 1 704,59	1 899,32 1 876,32	1 989,70 2 075,58
Lääkintävahtimestari	03HOI040	1 420,67	nainen mies	11 32	1 691,00 1 682,27	1 565,88 1 555,35	1 737,22 1 679,77	1 776,35 1 776,40
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	1 420,67	nainen mies	74 55	1 721,89 1 738,78	1 665,97 1 697,50	1 733,64 1 738,71	1 780,79 1 781,83
Atk-suunnittelija	01ATK021	1 727,66	nainen mies	6 9	2 501,43 2 483,74	2 203,50 2 250,06	2 478,85 2 591,51	2 591,52 2 626,70
Vahtimestari	01VAH020	1 222,44	nainen mies	13 16	1 501,44 1 490,56	1 458,62 1 353,82	1 500,45 1 500,45	1 524,38 1 577,16

Oheisessa taulukossa on vakinaisen henkilöstön varsinaiset palkat eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2003. Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään 5 miestä ja naista. Taulukko kuvaa myös sen, kuinka vähän on sellaisia tehtävänimikkeitä, joissa on yhtä paljon sekä miehiä ja naisia. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pienet ja ne erot, joita on, ovat syntyneet lähinnä siitä, että perinteisille naisaloille kuten hoitajat on vähitellen tullut myös miehiä, joilla ei vielä ole työvuosiin perustuvia palkanlisäyksiä niin paljon kuin naisilla. Lääkäreiden kohdalla on sama suunta, mutta toisin päin, lääkäreiden virkoihin tulee enenevässä määrin naisia.



Laitoshuoltajat Satu Laukkanen (vas.) ja Kirsi Jussila, keuhkosairauksien poliklinikka, TYKS Kantasairaala.

Tuloksellisuuteen perustuva kannustaminen

Sairaanhoitopiirin hallitus hyväksyi elokuussa 2002 tarkistettut ohjeet Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin 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

Hallitus päätti myöntää TYKSin Vuoden Menestyjä 2002 -kannustepalkinnon, yhteensä 15.000 euroa, seuraaville hakijoille:

- lastenkliniikka, 5.000 euroa
- kirurgian leikkausosasto 250, 3.700 euroa
- sädehoito-osasto 821, 1.800 euroa
- keuhkoklinikan vuodeosasto 114, 1.600 euroa
- Käsiyöläiskadun laboratorion henkilökunta, 1.400 euroa
- teknisen yksikön rakennushuollon työyksikkö, 1.000 euroa
- apulaisylilääkäri Juhani Knuuti, Pet-keskus, 500 euroa

Raision sairaalassa ei palkittu vuonna 2003 vuoden menestyjää.

Loimaan aluesairaalassa vuoden menestyjän kannustepalkinnot, 1.700 euroa, jaettiin kahden osaston kesken:

- sisätautiosasto II
- röntgenosasto

Salon Seudun sairaalassa vuoden menestyjän kannustepalkinnot, 425 euroa kullekin yksikölle yhteensä 1.700 euroa, jaettiin seuraavasti:

- yleissairaalapsykiatrinen yksikkö 103
- kuntoutus- ja toimintateriapalveluyksikkö
- kuntoutusyksikkö 504
- synnytys ja naistentautien yksikkö

Turunmaan sairaalassa vuoden menestyjän kannustepalkinnot, yhteensä 1.700 euroa, jaettiin seuraavasti:

- kirurgis-gynekologisen osaston henkilökunta, 750 euroa, kehityspäivän järjestämiseksi
- leikkaussalin henkilökunta, 750 euroa, kehityspäivän järjestämiseksi
- ammattimies Kenneth Hulden, 100 euroa
- osastonhoitaja Harriet Suominen, 100 euroa

Vakka-Suomen sairaalassa vuoden menestyjän kannustepalkinnot, yhteensä 1.700 euroa, jaettiin seuraavasti:

- atk-yhdyshenkilö Aila Lukin, 200 euroa
- tutkimus- ja hoito-osaston henkilökunta (23), 500 euroa,
- keskusvaraston henkilökunta (4), 500 euroa,
- ravintohuollon dieetikokit (4), 500 euroa.

Vuoden 2002 syksyllä jaettiin ilmoittautumisohjeet koskien sairaanhoitopiirin vuoden 2003 tuloksellisuuspalkkion hakemisesta. Hakemuksia saatiin yhteensä 20, joista haastattelujen ja tarkempien selvitysten pohjalta vuoden 2003 tuloksellisuuspalkkiota oikeutettiin hakemaan yhteensä yhdeksän projektia. Näistä viisi oli TYKStä, kaksi Vakka-Suomen sairaalasta ja Salon seudun sairaalasta sekä Kaarinan mielenterveyskeskuksesta kummastakin yksi hakemus. Vuoden 2003 aikana yksiköt työskentelivät saavuttaakseen hankkeissa ne tavoitteet, jotka ne ovat etukäteen ilmoittaneet. Hankkeiden onnistumisesta ja palkitsemisesta päätetään vasta vuoden 2004 puolella.

Sairaanhoitopiirin kahdeksannen kerran jaettua laatupalkintoa tavoitteli kuusi laadukasta ja hyvää hakemusta, jotka tasa-vertaisesti kamppailivat laatupalkinnosta. Tänä vuonna I palkinto annettiin Turun kaupungille, mutta molemmat II palkinnot menivät Salon seudulle. Salon seudun sairaalan synnytysosaston ”Vauva-myönteinen Salon seutu” -projekti vuosina 1998–2002 oli edennyt projektista käytäntöön. ”Vauva-myönteinen Salon seutu” -projekti on päättynyt ulkoiseen auditointiin ja yksikölle on myönnetty VHO:n ja UNICEFin myöntämä Baby Friendly Hospital eli ”Vauva-myönteinen sairaala” -sertifikaatti, joka on neljäs Suomessa ja ensimmäinen ja toistaiseksi ainoa sairaanhoitopiirissämme.

Työterveyspalvelut

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

Työterveyspalvelujen painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Sen ohella huolehditaan akuutista sairaanhoidosta resurssien mukaisesti. Työterveyspalvelujen kustannukset olivat noin 1.287 miljoonaa euroa, mikä oli laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 205 euroa.

Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta

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

Puhtaasti virkistystoimintana järjestettiin osavastuualueilla erilaisia yhteisiä tilaisuuksia kuten pikkujoulujuhlia,

joukkoliikuntatapahtumia, jaettiin avustuksia erilaisiin liikuntaharrastuksiin kuten eri palloilulajien harrastajille, suunnistajille, uimareille ja muille liikunnan harrastajille. Teatterinäytöksiin varattiin lippuja ja järjestettiin erilaisiin teemoihin perustuvia kesä- ja talvitahtumia.

Vuoden 2003 alussa annettiin ohjeistus, jossa kiinnitettiin huomiota TYKY-toiminnan laajentamiseen työhyvinvointi-käsitteeseen. Työhyvinvoinnissa kiinnitetään huomiota paitsi henkilön fyysiseen hyvinvointiin, myös henkiseen hyvinvointiin, jaksamiseen, työkyvyn säilymiseen, osaamiseen, johtamiseen eli kokonaisvaltaiseen henkilöstön työhyvinvointiin. TYKY-toimintaa toteutetaan osavastuualueilla kullekin tyypillisellä tavalla. Erilaiset liikuntatapahtumat ja yhteiset vapaa-ajantapahtumat ovat tyypillisiä työhyvinvointia tukevia tapahtumia. Useimmilla osavastuualueilla vajaakuntoisia ohjataan yksilökuntoutukseen (TYK) tai ammatillisesti syventävään kuntoutukseen (Aslak). Esim. TYKSissä järjestettiin kaksi Aslak-kurssia, joihin kumpaankin osallistui 15 henkilöä. Muutaman vuoden on TYKY-toiminnan nimissä järjestetty painonhallintaryhmiä ja retriittitapahtumia.

TYKSin TYKY-ryhmä järjesti syksyllä 2003 toisen kerran piirin TYKY-ryhmien yhteisen neuvottelupäivän, johon osallistui piirin osavastuualueilta yhteensä 50 TYKY-ryhmän jäsentä.

Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toimintaan käytettiin noin 147.000 euroa, mikä oli laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden 23,5 euroa.

Yhteistoiminta

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoitopiirin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2003 yksitoista kertaa.

Kokouksissaan sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunta käsittelee mm. ehdotusta vuoden 2004 talousarvioksi, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilöstökertomusta vuodelta 2002, tuloksellisuuteen perustuvien kannustepalkkioiden myöntämistä vuodelta 2002. Yhteistyötoimikunta antoi lisäksi lausuntonsa uudesta Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstrategiasta ja Turun kaupungin kirurgisen sairaalan liittämistä Turun yliopistolliseen keskussairaalaan.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan keskeisin toimintamuoto on yksiköittäin pidettävät työpaikkakokoukset. Sairaanhoitopiirin eri yksiköt ovat ilmoittaneet pitäneensä vuoden 2003 aikana työpaikkakokouksia yli 1.500 kertaa. Hajonta on erittäin suuri, sillä osassa työpisteitä työpaikkakokouksia saatetaan järjestää lähes viikoittain, joissakin kuukausittain ja joissakin yksiköissä ehkä vain kerran vuodessa.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistoimintasopimusta työstettiin syksyn 2003 aikana siten, että siinä tullaan ottamaan huomioon myös Raision sairaalan fuusioituminen TYKSiin sekä kaupungin kirurgisen sairaalan yhdistyminen. Sopimuksen hyväksyminen siirtyi vuoden 2004 puolelle.

Vuosi 2003	TYKS	Raision ova	Loimaan ova	Salon ova	Turunmaan ova	Vakka-Suomen ova
Koulutusmäärärahan toteutuma €	624 972	20 928	78 002	153 767	34 555	75 521
Määrärahan toteutuman %-osuus toteutuneista palkoista	0,58	0,45	0,69	0,70	0,77	0,70
Määrärahan toteutumis-%	91,20	57,00	94,58	82,60	100,22	77,38

Koulutus

Piirin sairaaloiden omia keskitettyjä koulutustilaisuuksia järjestettiin yhteensä yli 200 ja niihin osallistui yhteensä yli 4.500 henkilöä. Yksiköiden/osastojen sisäisiä koulutustilaisuuksia ei tilastoitu.

Sairaaloiden keskitetyissä koulutustilaisuuksissa ajankohtaisaiheiden ja atk-koulutuksen lisäksi painopiste oli mm.

- TYKSissä sairaalainfektiot, sairaalahygienia ja SARS.

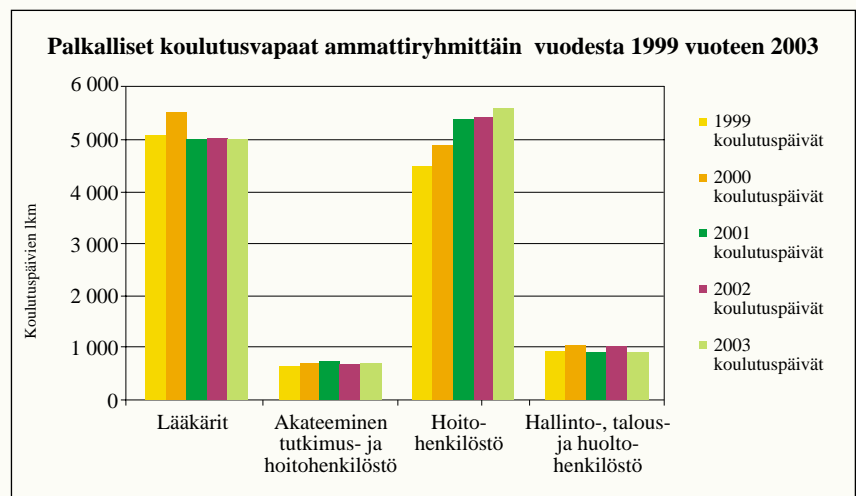
- Salon seudun sairaalassa järjestettiin turvakoulutusta koko henkilökunnalle. Salon aluesairaalasta järjestettiin hoitohenkilöstölle ruotsin kielen kurssi yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteen kanssa. Halikon sairaalassa koulutuksen painopiste oli edelleen perheterapiakoulutuksessa; edellisenä vuonna alkanut perhetyön ja -terapian koulutus jatkui.

- Turunmaan sairaalassa koulutuksen painopistealue oli edelleenkin ylilääkäreiden "itsensä johtaminen", sairaanhoitajatason jatkokoulutus, sekä tietotekniikan peruskoulutus halukkaalle.

- Vakka-Suomen osavastuualueella työnantajan määrittelemään vaatimustasoon perustuva laaja henkilöstön ATK-koulutus jatkui vuodelta 2002. Koko henkilöstölle pidettiin palo- ja pelastuskoulutusta.

Koulutusmäärärahan kehitys vuodesta 2000

vuosi	2000	2001	2002	2003
tuhatta euroa	986	1.025	1.110	1.122



TYKS järjesti 21 alueellista koulutuspäivää, joihin osallistui yhteensä 1.789 henkilöä sekä Varsinais-Suomen että Satakunnan sairaanhoitopiirien sairaaloista ja perusterveydenhuollosta.

Vuonna 2003 osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 2.974 henkilöä 6.855 koulutustilaisuuteen ja he käyttivät niihin yhteensä 12.219 koulutuspäivää. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 48 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 81 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 275 päivää.

Virka-/työvapaapäivien palkkakustannukset olivat yhteensä 1.187 miljoonaa euroa. Koulutuspäivän hinnaksi muodostui 92,44 euroa/päivä, mihin

lisäksi tulevat kurssimaksut, matkat ja mahdollisen sijaisen palkkakustannukset. Kustannusten nousu koulutuspäivää kohden oli 1,56 euroa.

Koulutuksen vuoksi myönnettyjen virka-/työvapaapäivien jakautuminen ammattiryhmittäin on kuvattu yllä olevassa kuvassa.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 97 henkilöä vuoden 2003 aikana palkattomalla opinto- ym. opiskeluvapaalla yhteensä 8.260 päivää.

Työnohjaus

Henkilöstöllä on mahdollisuus saada sairaanhoitopiirin työntekijöiden antama sisäistä työnohjausta. Työnohjauksen tavoitteina ovat ammattitaidon kehittäminen ja työssä jaksamisen tukeminen. Erityisesti työnohjausta on hattu esimiesten johtamiskäytäntöjen selkiyttämiseen ja esimiestyön tukemi-

seen, oman työn selkiyttämiseen sekä hoitosuhdetyön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Työyhteisöjen ja työryhmien työhajauksessa selkiytetään yksikön perustehtävää, kehitetään organisaatiokulttuuria ja parannetaan yhteistyötä. Työyksiköt ovat hakeneet työhajauksista usein monien muutosten keskellä.

Vuonna 2003 annettiin 54 sairaanhoitopiiriin työntekijän voimin yksilötyöhajauksista 118 työntekijälle ja ryhmä- tai työyhteisötyöhajauksista 27 ryhmälle. Työhajautunteja kertyi yhteensä 1374. Valtaosa työhajajista työskentelee psykiatrian puolella, mutta työhajauksista saavat työntekijät edustavat koko sairaanhoitopiiriin työntekijäjoukkoa.

Henkilökunnan työhajajien palk-

kioihin käytettiin vuoden 2003 aikana noin 118.000 euroa.

Vuoden 2003 aikana kolmivuotisesa työhajaus- ja prosessikonsulttikoulutuksessa on jatkanut neljä sairaanhoitopiiriin työntekijää. He valmistuvat koulutuksestaan keväällä 2005. Koulutuksen järjestäjä on Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

Mentorointi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on mentorointi hyväksytty yhdeksi henkilöstön kehittämis- ja tukemuodoksi. Toimintakertomusvuonna toteutettiin kolmas mentorointiprojekti, johon osallistui 13 paria. Aktoreille hankitut mentorit olivat paitsi sairaanhoitopiiriin sisältä myös ulkopuolisia ja yksityisen

sektorin palveluksessa olevia henkilöitä. Mentorointiin osallistuneet aktorit pitivät projektia erittäin onnistuneena ja omaa työtään ja kehittymistään tukevana. Myös mentorit ovat projektissa ”saamapuolella”.

Kehityskeskustelut

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

Vuonna 2003 kehityskeskustelun esimiehensä kanssa kävi noin 2.000 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin palveluksessa olevaa henkilöä. Koska kehityskeskustelut pääsääntöisesti käydään vakinaisen henkilöstön kanssa, merkitsee tämä, että noin 43,7 % henkilöstöstä on käynyt kehityskeskustelun.

Osavastuualueiden kesken tapahtuva ohjaus

Yksilötyöhajaus: ohjattavien lkm								Ryhmätyöhajaus: ryhmien lkm					
Ohjaaja	lkm	TYKS	Vakka-Suomi	Loimaa	Salo	Turunmaa	Yht.	TYKS	Vakka-Suomi	Loimaa	Salo	Turunmaa	Yht.
Lääkäri	4	2	5		1	1	9						0
Psykologi	12	15	9	3	10		37	6			1		7
Sosiaalityönt.	4	1	5	1			7	1					1
Sairaanhoitaja	30	28	13	6	14	1	62	7	4		6		17
Toimintaterap.	2	1			1		2						0
Sairaalapappi	2	1					1				2		2
Yhteensä	54	48	32	10	26	2	118	14	4	0	9	0	27

Sisäisen työhajauksen seuranta vuodelta 2003

SISÄISTÄ TYÖOHJAUSTA ANTANEET Ammattinimike	Työhajajana toimineet		Yksilötyöhajattavia	Annettuja yksilötyöhajautunteja à 45 min	Työhajausryhmiä	Annettuja ryhmätyöhajautunteja à 45 min	Työhajautunteja yhteensä à 45 min
	psyk.	som.					
Lääkäri	4		9	43			43
Psykologi	12		37	300	7	86	386
Sosiaalityöntekijä	2	2	7	33	1	10	43
Sairaanhoitaja	27	3	62	665	17	205	870
Toimintaterapeutti	2		2	14			
Sairaalapappi	2		1	6	2	12	32
Yhteensä	49	5	118	1 061	27	313	1 374

Osavastuualueittain kehityskeskusteluja on käyty seuraavasti:

Osavastuualue	v. 2002	v. 2003
TYKS	47,2 %	40,1 %
Loimaan osavastuualue	21,8 %	44,6 %
Raision osavastuualue	35,1 %	8,5 %
Salon osavastuualue	41,4 %	57,8 %
Turunmaan osavastuualue	27,0 %	52,3 %
Vakka-Suomen osavastuualue	59,8 %	61,5 %

Tuloskuntomittari

Vuonna 2003 henkilöstö täytti tuloskuntomittarin toista kertaa. Vastaajien määrä koko piirissä oli 3.687 ja vastausprosentti 69 %, joka on hieman matalampi kuin edellisellä vuonna. Tuloksissa on tarkasteltu annettujen arvosanojen määrien prosenttijakaumia vertailemalla vuosia 2002 ja 2003. Tällä tarkastelutavalla on pystytty nostamaan esille kehittämisalueet ja vertaamaan mahdollisia muutoksia vuoden 2002 ja 2003 välillä. Edellisen vuoden tapaan palkkauksen lisäksi kehittämisalueiksi nousivat tyytyväisyys työmäärään, esimieheltä saatu palaute työssä suoriutumisesta, tyytyväisyys toimipisteen TYKY-toimintaan, työyhteisön kyky käsitellä ristiriitoja, muutosten suunnittelu ja toteutus ja johtoryhmän toiminta tulosyksiköissä sekä tuloskuntomittarin tulosten hyödyntäminen. Kehittämisalueiden lisäksi tarkasteltiin myönteisiä asioita. Sellaisina nousivat koko piirin osalta tyytyväisyys työtehtäviin, omien vastualueiden selkeys, itsenäisyys työnteossa, oman työn tarkoituksen tunteminen sekä henkilökohtainen työnilo ja tyytyväisyys.

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

tuksen palkkaukseen ja työssä jaksamiseen ennakoitiin huononevan selvästi eniten. Kuitenkin niin, että työssä jaksamisen nähtiin paranevan edellisvuodesta. Kehitystä myönteiseen suuntaan vastaajat ennakoivat tapahtuvan eniten omien vastualueiden selkeydessä, mahdollisuuksissa hyödyntää omia kykyjä tehokkaasti työssä, työnteon itsenäisyydessä, henkilökohtaisessa työnilossa ja tyytyväisyydessä sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

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

Tunnuslukujen laskenta- kaavat ja käsitteet

Palvelussuhde

Piirin valtuuston/hallituksen päätöksellä perustettu pysyväluonteinen virka tai työsopimussuhde

Henkilöstö laskennallisena virkana (1 kpl)

Henkilöiden palvelujaksot kalenteripäivinä / 365

Työpanos laskennallisena virkana

Palvelujaksot kalenteripäivinä -
poissaolot kalenteripäivinä / 365

Määräaikainen

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

Tehdyt työtunnit

Tehdyillä työtunneilla tarkoitetaan niitä toteutuneita työtunteja, jotka henkilö on ollut työssä hänen kohdallaan noudatettavan virka- tai työehtosopimuksen mukaisen työajan puitteissa. (=säännöllinen työaika). Tehdyihin 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 otopalkkiot, kieliliset, 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

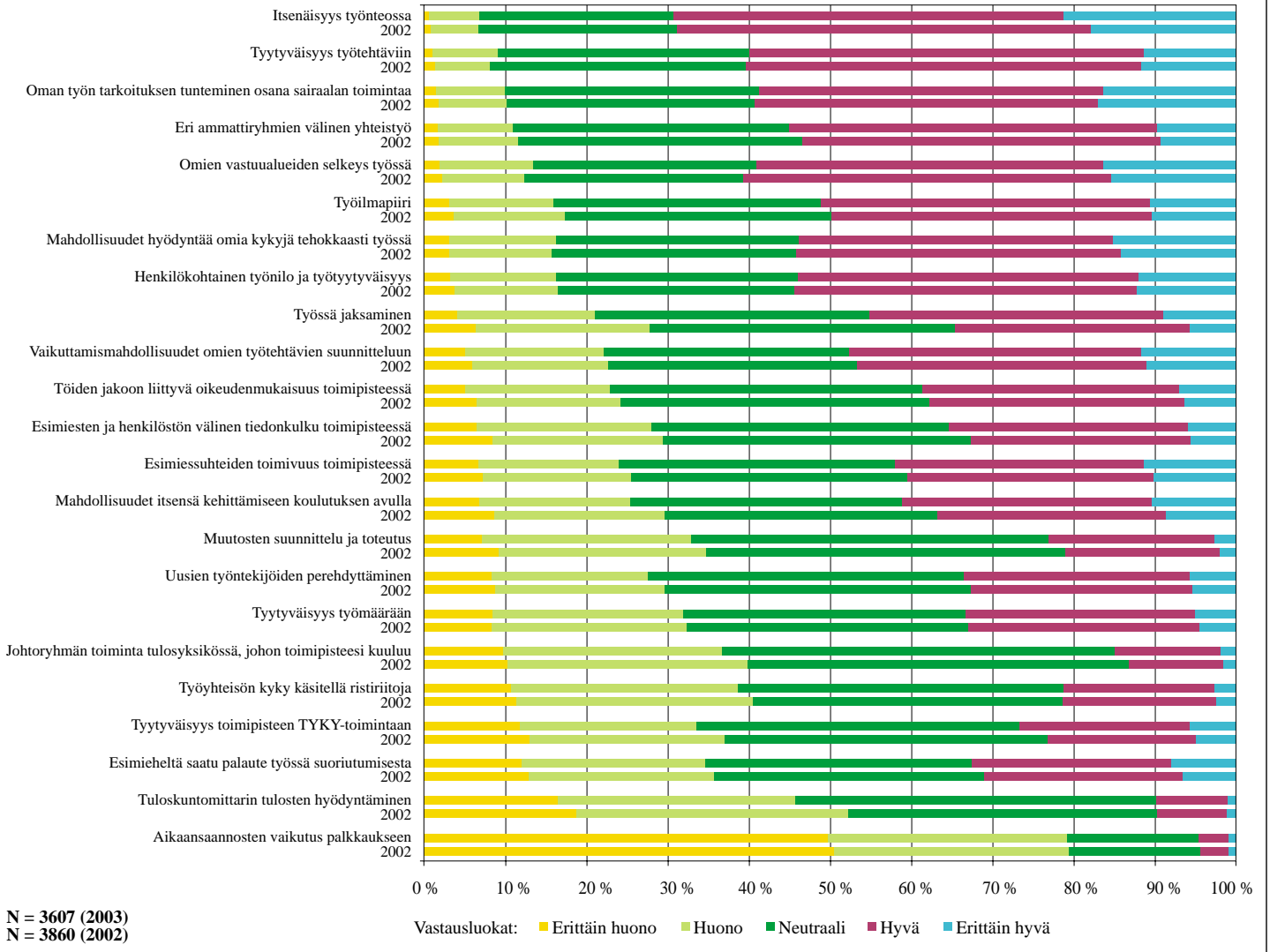
Tehdyn työtunnin hinta

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.

Tuloskunnan arviointi vuonna 2003 (ylempi) ja 2002 (alempi)



Fysioterapeutti Pirjo Nieminen, fysiatrian yksikkö, TYKS Kantasairaala.

Henkilöstökulut vuonna 2003

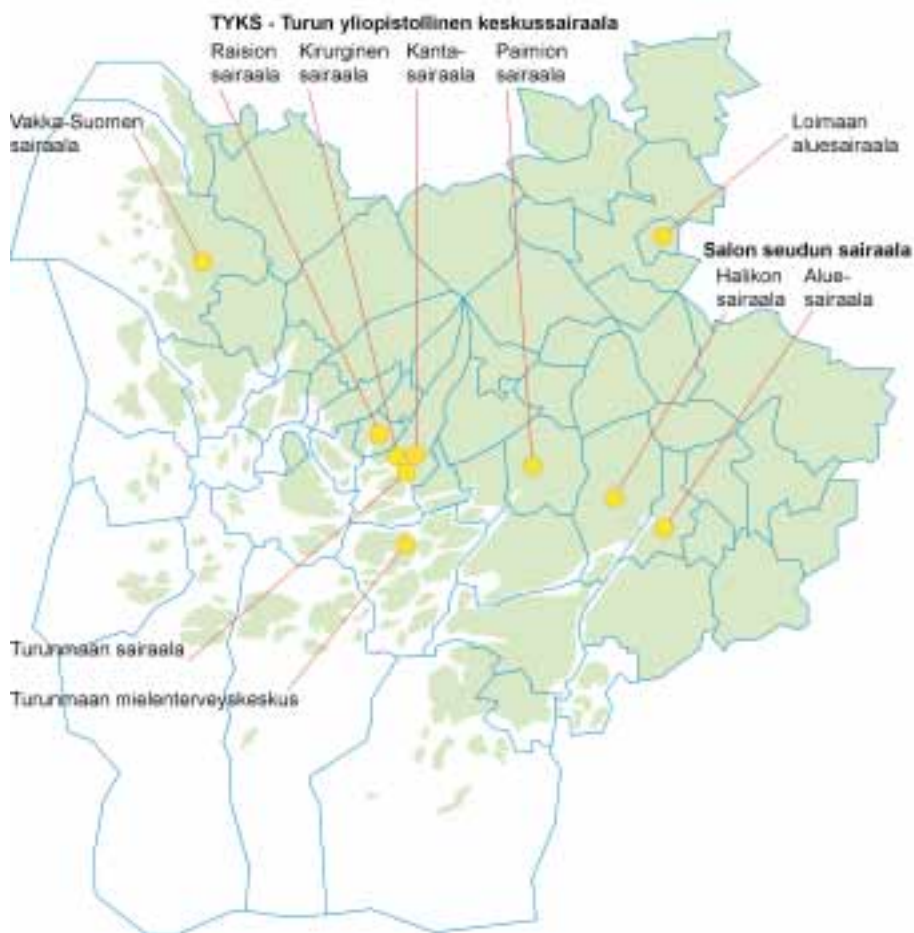
Henkilöstökulut	TYKS	% -osuus	Raision ova	% -osuus	Loimaan ova	% -osuus	Salon ova	% -osuus
Varsinaiset palkat	77 099 809	67,72	3 152 193	69,44	7 447 085	66,37	14 241 699	67,89
Työaikakorvaukset	11 698 465	10,28	338 611	7,46	1 410 524	12,57	2 461 853	11,74
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	17 724 697	15,57	714 354	15,74	1 761 035	15,69	3 274 530	15,61
Poissaolojen palkat	5 636 378	4,95	231 784	5,11	400 667	3,57	812 455	3,87
Lisä- ja ylityökorv.	825 242	0,72	44 540	0,98	146 543	1,31	140 055	0,67
Eml + todistuspalkkiot	868 053	0,76	58 119	1,28	54 701	0,49	46 533	0,22
Palkat yhteensä	113 852 644	100,00	4 539 601	100,00	11 220 555	100,00	20 977 125	100,00
Sos.vak.maksut 27,7 %	31 537 182		1 257 469		3 108 094		5 810 664	
Henkilöstökulut yht.	145 389 826		5 797 070		14 328 649		26 787 789	
Tehdyn työn hinta	18,49		18,67		17,61		16,82	
Henkilöstökulut	Turunmaan ova	% -osuus	Vakka-Suomen ova	% -osuus	Hallinto-keskus	% -osuus	VSSHP yhteensä	% -osuus
Varsinaiset palkat	2 997 838	67,58	6 757 913	63,66	774 964	80,64	112 471 501	67,51
Työaikakorvaukset	408 974	9,22	1 583 089	14,91	59	0,01	17 901 575	10,75
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	705 338	15,90	1 664 416	15,68	167 025	17,38	26 011 395	15,61
Poissaolojen palkat	170 619	3,85	428 245	4,03	18 412	1,92	7 698 560	4,62
Lisä- ja ylityökorv.	68 777	1,55	149 308	1,41	606	0,06	1 375 071	0,83
Eml + todistuspalkkiot	84 714	1,91	33 094	0,31	0	0,00	1 145 214	0,69
Palkat yhteensä	4 436 260	100,00	10 616 065	100,00	961 066	100,00	166 603 316	
Sos.vak.maksut 27,7 %	1 228 844		2 940 650		266 215		46 149 119	
Henkilöstökulut yht.	5 665 104		13 556 715		1 227 281		212 752 435	
Tehdyn työn hinta	18,12		18,09		28,40		18,21	

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 menoajämäpalkat tasaavat eroa.



Työnohjaaja Hilikka Laine, kuntoutus- ja toimintaterapiapalvelut, Halikon sairaala.

**Varsinais-Suomen
sairaanhoitopiirin kuntayhtymä**



- Alastaro
- Askainen
- Aura
- Dragsfjärd
- Halikko
- Houtskari
- Iniö
- Kaarina
- Karinainen
- Kemiö
- Kiikala
- Kisko
- Korppoo
- Koski t.l.
- Kustavi
- Kuusjoki
- Laitila
- Lemu
- Lieto
- Loimaa
- Loimaan kunta
- Marttila
- Masku
- Mellilä
- Merimasku
- Mietoinen
- Muurla
- Mynämäki
- Naantali
- Nauvo
- Nousiainen
- Oripää
- Paimio
- Parainen
- Perniö
- Pertteli
- Piikkiö
- Punkalaidun
- Pyhäranta
- Pöytyä
- Raisio
- Rusko
- Rymättylä
- Salo
- Sauvo
- Somero
- Suomusjärvi
- Särkisalo
- Taivassalo
- Tarvasjoki
- Turku
- Turun yliopisto
- Uusikaupunki
- Vahto
- Vampula
- Vehmaa
- Velkua
- Västanafjärd
- Yläne