

## Henkilöstö- kertomus 2004



## Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän henkilöstökertomus vuodelta 2004

Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan sairaanhoitopiirin henkilöstöstä 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.

### ■ TOIMITUS

Taru Luukkala-Viitanen (vast.)  
Hely Lehtokari

### ■ ULKOASU, TAITTO JA KUVAT

Mainostoimisto SST Oy

### ■ PAINO

Finepress Oy, 2005

### KUVITUS

Vuoden 2004 merkittävimpiä henkilöstötapauksia oli Turun kaupungin kirurgisen sairaalan liittäminen TYKSin osaksi, mikä lisäsi sairaanhoitopiirin henkilökuntaa noin 250 työntekijällä. Osa tästä joukosta esiintyy henkilöstökertomukseen valituissa kuvissa edustaen varsin laajasti sairaalan eri ammattiryhmiä.

### KANNEN KUVA

Leikkausosasto 254:n  
henkilökuntaa.

# Sisällys

<b>■ HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA SEN TOTEUTUMINEN</b>	<b>4</b>
Henkilöstöstrategia	4
Henkilöstöstrategian toteutuminen	5
<b>■ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ JA ORGANISAATIOSSA TAPAHTUNEET MUUTOKSET</b>	<b>6</b>
<b>■ HENKILÖSTÖVOIMAVARAT</b>	<b>7</b>
Virat ja toimet	7
Henkilöstön määrä	8
Henkilöstörakenne	9
Ikärakenne	9
Ikäjakautuma	10
Koulutusrakenne	11
Henkilöstön palveluksessaoloaika	13
Vaihtuvuus	13
Eläkkeelle siirtyminen	15
<b>■ HENKILÖSTÖN TYÖPANOS</b>	<b>16</b>
Työpanos	16
Poissaolot	17
Sairastavuus	19
<b>■ HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>	<b>21</b>
Palkkakustannukset	21
Tehdyn työn hinta	21
Tuloksellisuuteen perustuva kannustaminen	23
Työterveyspalvelut	24
Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta	24
Yhteistoiminta	24
Koulutus	25
Työnohjaus	26
Mentorointi	26
Hyvinvointitutkimus ja tulokuntomittari	26
Kehityskeskustelut	28
Tasa-arvon tila	28
Huomioita tasa-arvon tilasta	29
Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet	30

# Henkilöstöstrategia ja sen toteutuminen

## Henkilöstöstrategia

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

### - Rekrytointi

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

### - Henkilöstö

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

### - Pehdytys

- Luodaan sairaanhoitopiiriin kaikki yksiköt ja ammattiryhmät kattava pehdytysohjelma

### - Osaaminen

- Henkilöstön täydennyskoulutukseen panostetaan lisää aikaa ja taloudellisia resursseja

### - Palkkaus

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



Leikkausosasto 254, heräämä  
Olavi Nelimarkka, ylläkäri  
Ulla Simola, sairaanhoitaja

**Henkilöstöstrategian toteutuminen**  
Vuoden aikana on toteutettu strategian painopisteiden tavoitteita.

#### **- Rekrytointi**

Henkilöstön rekrytoinnin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyössä Turun työvoimatoimiston työnantajapalvelujen kanssa vuonna 2003 aloitettua ”Paranna-hanketta”. Tässä hankkeessa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri ja Turun kaupungin sosiaali- ja terveystoimi yhdessä työvoimatoimiston kanssa kehittää ja etsii erilaisia ratkaisuja työvoimatarpeeseen ja varautuu suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen. Vuoden 2004 aikana aloitettiin mm. hoitoalan täydentävä koulutus kahdelletoista paluumuuttajalle ja muualla koulutuksensa saaneelle. Osallistuttiin erilaisiin rekrytointitapahtumiin Turussa ja Porissa.

#### **- Henkilöstö**

Vuonna 2004 perustettiin 8 uutta lääkärin virkaa ja 20 tutkimus- ja hoitohenkilöstön ja 11 muun henkilöstön tointa. Osa viroista ja toimista siirtyi aiemman valtion erillishoidon piiristä kuntien vastuulle (Huumevieroituslaitosyksikkö ja Raision nuorisopsykiatrisen työryhmä), osan kustannukset katettiin vähentyvistä palveluosoista (TYKS/sairaala-apteekki). Enin osa viroista ja toimista kohdistui palvelutoiminnan tukemiseen vilkkaan kysynnän alueilla ja mahdollisti T-sairaalan tilojen

täysimääräisen käytön. Osa uusista viroista ja toimista perustettiin kesken vuotta, koska se oli toiminnallisesti tarkoituksenmukaista.

Henkilöstön rakenteen korjaamiseen pelkästään uusien toimien perustamalla ei kuitenkaan ole varaa eikä se ole tarkoituksenmukaista. Henkilöstörakenteen selvitysten pohjalta tarkistettiin sivuvirkaisten apulaisylilääkärien nimike ylilääkäriksi heidän asemaansa organisaatiossa ja palkkaustaan muuttamatta, muutettiin kahdeksan lääkärin tehtävänimikettä ja 65 hoitajan toimen ja neljäntoista muun henkilöstön toimen tehtävänimikettä. Hoitohenkilöstön nimikemuutoksista 48 oli sellaista, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveys- ja fysioterapeutti), muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairaanhoitaja, röntgenhoitaja, fysioterapeutti). Lisäksi konekirjoittajien tehtävänimike päätettiin muuttaa vuoden 2005 alusta lukien tekstinkäsittelijäksi.

Lakkautettiin yhteensä 18 virkaa ja tointa.

Varahenkilöstöjärjestelmä otettiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä uudelleen käyttöön v. 2001. Kulunut kesä osoitti, että sairaanhoitohenkilöstön saatavuudessa sijaisiksi on ongelmia. Pätevät sijaiset tulisi kytkeä nopeasti vakituiseen toimeen palvelutuotannon turvaamiseksi. Tästä syystä perustettiin 1.10.2004 lukien 40 uutta varahenkilöstön tointa.

#### **- Perehdytys**

Sairaanhoitopiirissä järjestetään vuosittain 2–3 yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta. Tämän ohella on panostettu yksikkökohtaisiin perehdytysohjelmiin.

#### **- Osaaminen**

Varsinais-Suomen ja Satakunnan sairaanhoitopiirin yhteinen johtamiskoulutus tilattiin HAUSilta tarjouskilpailun jälkeen. Johtamiskoulutukseen valittiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä 19 ja Satakunnan sairaanhoitopiiristä 11 osallistujaa. Samanaikaisesti ryhdyttiin suunnittelemaan lähiesimiesten johtamiskoulutusta.

#### **- Palkkaus**

Palkan määrittämisen perusteena ovat virka- ja työehtosopimusten määräykset. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä jatkettiin syksyllä 2004 työn vaativuuden arviointiprosessia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstöllä. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan henkilökohtaisen lisän käyttöönottoa valmisteltiin.

Maksettiin ”Vuoden Menestyjät” palkkiota yhteensä 21.800 euroa 21 eri ryhmälle.

## Työympäristössä ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset

Sairaanhoitopiirin sairaaloista tapahtui vuoden 2004 aikana useita merkittäviä muutoksia.

- Turun kaupungin kirurgisen sairaalan henkilöstö ja toiminta liitettiin 1.1.2004 osaksi TYKSin tulosityksiköitä. Tähän liittyen vuoden 2004 alusta perustettiin uusi ortopedian ja traumatologian klinikka.
- Raision sairaalaan henkilöstön ja toiminnan liittäminen TYKSin tulosityksiköihin saatettiin loppuun.
- Piirin laboratoriotoiminta yhdistettiin ja muutettiin kuntayhtymän liikelaitokseksi 1.1.2004 lukien nimeltä TYKSLAB.
- Erikoissairaanhoidon muuttuneet tarpeet ja haasteet edellyttävät erilaisten toimintamallien arvioimista. Sen vuoksi vuoden 2004 aikana
  - valmisteltiin TYKSin diagnostisen radiologian yksikön ja osavastuualueiden röntgenosastojen yhdistämistä piiritasoiseksi taseyksiköksi.
  - valmisteltiin Vakka-Suomen osavastuualueella palvelurakenteen muutosta.
  - valmisteltiin Turunmaan osavastuualueella sen muuttamista liikelaitokseksi.

Ortopedian poliklinikka 225  
Satu Jokinen-Valovirta, ortopedi  
Riitta Paksal, sairaanhoitaja  
Pia Sykkö, osastonhoitaja



# Henkilöstövoimavarat

## Virat ja toimet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa ja TYKSLAB liikelaitoksessa oli 31.12.2004 yhteensä 5.785 virkaa ja tointa, joista yliopiston sivuvirkoja oli 70 ja amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia 56. Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio TYKSiin lisäsi virkoja ja toimia 250:llä. Samanaikaisesti TYKSLAB liikelaitokseen siirtyi piirin sairaaloista yhteensä 318 virkaa ja tointa.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin yhteensä 39, jotka jakaantuvat seuraavasti:

- TYKS	32 virkaa/tointa
- Loimaan osavastuualue	1 toimi
- Salon seudun osavastuualue	4 tointa
- Turunmaan osavastuualueelle	1 toimi
- piirin yhteinen	1 toimi

Lisäksi perustettiin 40 varahenkilöstön tointa, jotka jakaantuivat seuraavasti:

- TYKS	29 tointa
- Loimaan osavastuualue	5 tointa
- Salon osavastuualue	4 tointa
- Turunmaan osavastuualue	1 toimi
- Vakka-Suomen sairaala	1 toimi

Nimikemuutoksia tehtiin TYKSissä 60, Loimaan osavastuualueella kuusi, Salon seudun osavastuualueella kaksikymmentäkuusi, Turunmaan osavastuualueella viisi, Vakka-Suomen osavastuualueella kaksi ja TYKSLAB liikelaitoksessa kolme.

Lakkautettiin 18 virkaa ja tointa, joista Loimaan osavastuualueelta kolme ja Salon seudun osavastuualueelta viisitoista.

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

Vakinaiset virat ja toimet 31.12.2004	Hallinto- keskus	TYKS	Raision osava, liitetty TYKSiin 1.1.2004	Loimaan osava	Salon osava	Turun- maan osava	Vakka- Suomen osava	TYKSLAB	Yhteensä
Lääkärit		577		38	54	18	31	19	737
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		88		8	21	6	10	14	147
Hoitohenkilöstö		2 367		218	403	87	202	292	3 569
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	25	910		85	188	33	85	6	1 332
<b>Yhteensä</b>	<b>25</b>	<b>3 942</b>	<b>0</b>	<b>349</b>	<b>666</b>	<b>144</b>	<b>328</b>	<b>331</b>	<b>5 785</b>
Osavastuualueen palvelus- suhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista	0,43	68,14		6,03	11,51	2,49	5,67	5,72	100,00
Palvelussuhteiden muutos vuoteen 2003	1	192	-150	-11	-26	-5	-12	331	320
Tilapäiset palvelussuhteet		16			28			8	52

## Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän palveluksessa 31.12.2004 oli yhteensä 6.943 henkilöä. Luku sisältää myös eri syistä virka/työvapaalla olevat henkilöt.

Viran/toimenhaltijoiden määrä nousi vuodesta 2003 yhteensä 415 henkilöllä. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 282 henkilöllä ja määräaikaisten 133 henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön kasvu johtui Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusiosta TYKSiin.

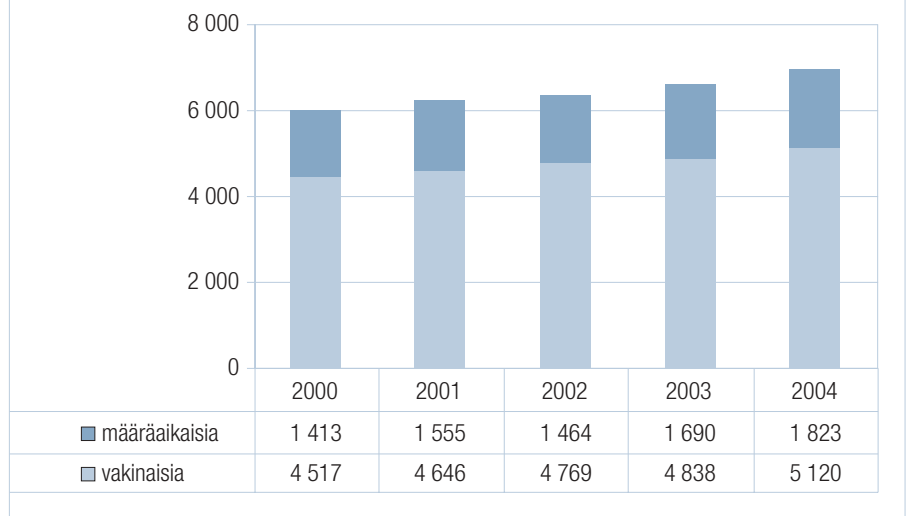
Vakinaisesta henkilöstöstä oli 94,6 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,5 % osa-aikaisessa ja 0,9 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 90,0 %, osa-aikaisia 9,1 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 0,9 %.

Mahdollisuus työskennellä väliaikaisesti osa-aikatyössä kiinnosti vuoden aikana 352 henkilöä (5,1 %). Määräaikaisesti osa-aikatyötä teki vuoden aikana yhteensä 72 henkilöä enemmän kuin vuonna 2003. Lisäys johtui osittaisen hoitovapaan ja osa-aikavirka/työvapaiden lisääntyneestä määrästä. Osa-aikaisen työn perusteena olivat lisäksi osa-aikaeläke ja työvoimatoimiston tukema osa-aikalisä.

Lokakuussa 2003 Kunta-alan henkilöstöstä oli 12,2 % osa-aikatyössä.\* Kun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kaikki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen, niin 31.12.2004 oli osa-aikatyöntekijöitä koko henkilöstöstä 10,7 %.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä oli lokakuussa 2003 tilaston mukaan vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 73,0 %, määräaikaisessa 24,5 % ja työllistettyjä 2,5 %.\*\* Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 31.12.2004 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 73,7 % (74,1 % vuonna 2003). Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 26,3 % henkilöstöstä (25,9 % vuonna 2003). Työllistettyjä on

Henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2000 vuoteen 2004



vuosittain vain muutama. Valtakunnallista suurempaan määräaikaisen henkilöstön käyttöön vaikuttaa sairaalayhteisön naisvaltaisuus ja siitä johtuvat perhevapaat.

Henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on määräaikaisen henkilöstön määrän vähentäminen rekrytointia tehostamalla ja korvaamalla sijaistyövoimaa 5 % vuosittain vakinaisella henkilöstöllä. Uudet 1.10.2004 alkaen perustetut 40 vakinaista varahenkilöstön tonta eivät ehtineet vaikuttamaan sijaistyövoiman käyttöön vuoden 2004 aikana.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 7.321 (6.850 vuonna 2003) henkilöä ja alimmillaan tammikuussa 6.690 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta.

Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 24,0 prosentista 29,9 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään tammikuussa.



\* www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kunnallinen henkilöstö 2003  
\*\* www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kuukausipalkkaiset palvelussuhteen luonteen mukaan 2003

## Henkilöstörakenne

Lokakuussa 2003 oli 77 % koko kunta-alan henkilöstöstä naisia.\* Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 84,6 % naisia (5.877) ja 15,4 % miehiä (1.066). Miesten lukumäärä nousi 67 henkilöllä vuodesta 2003.

## Ikärakenne

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muulla työmarkkinasektorilla. Vuonna 2003 se oli 44,3 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä oli 46,7 vuotta.\*\* Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä keski-ikä oli vuoden 2004 lopussa 42,9 vuotta ja näin ollen kunnallisen henkilöstön kes-

## Miesten ja naisten lukumäärien jakaantuminen

Ammattiryhmät 31.12.2004	2002 %	Miehet 2003 %	2004 %	2002 %	Naiset 2003 %	2004 %
Lääkärit	53,1	51,8	52,8	46,9	48,2	47,2
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	16,5	14,0	13,6	83,5	86,0	85,9
Hoitohenkilöstö	6,1	6,4	6,1	93,6	93,6	93,9
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	19,7	20,1	20,1	80,3	79,9	79,9
Tutkijat	26,3	27,8	27,5	73,7	72,2	89,3
<b>Yhteensä</b>	<b>15,2</b>	<b>15,3</b>	<b>15,4</b>	<b>84,8</b>	<b>84,7</b>	<b>84,6</b>

ki-ikään verrattuna alhaisempi. Miesten keski-ikä oli 42,6 ja naisten 42,9 vuotta.

Ammattiryhmiä tarkasteltaessa naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 5 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla akateemisella tutkimus- ja hoito-

henkilöstöllä naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 50,7 vuotta. Lääkärihenkilöstössä vakinaisessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä oli 43,6 vuotta ja miesten 47,7 vuotta.

## Henkilöstön keski-ikä muutos sairaaloittain

Keski-ikä 31.12.2004	Hallinto- keskus	TYKS	Raision ova	Loimaan ova	Salon ova	Turun- maan ova	Vakka- Suomen ova	TYKSLAB	Yhteensä
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
v. 2004	48,8	42,3		41,7	43,4	45,0	45,0	46,6	42,9

Määräaikaisten viran/toimenhaltijoiden keski-ikä oli 34,0 vuotta. Se oli valtakunnallista määräaikaisten työntekijöiden 37,7 vuoden keski-ikää alhaisempi.

## Erot vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä

Keski-ikä v. 2004	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä
Lääkärit	46,0	34,5	42,0
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	46,5	33,0	43,2
Hoitohenkilöstö	45,2	33,1	42,4
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	48,6	35,9	45,5
<b>Yhteensä</b>	<b>46,0</b>	<b>34,0</b>	<b>42,9</b>

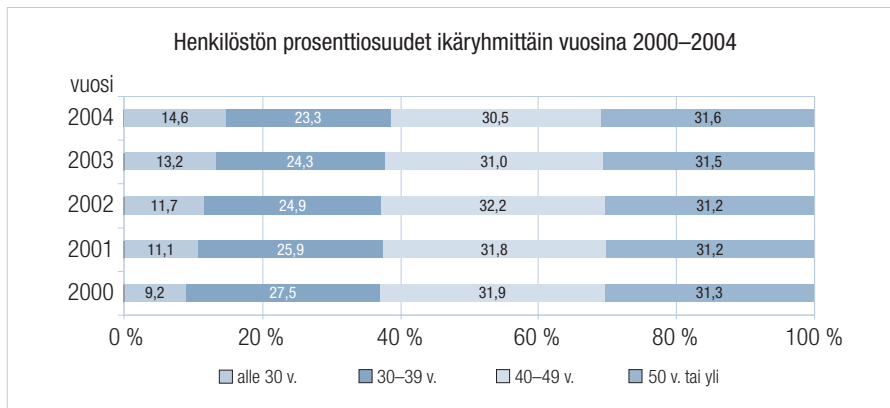
<<< Leikkausosasto 254

Kalevi Pihlajamäki, apulaisylläkäri anestesia  
Tarja Toppala, osastonhoitaja  
Heikki Huhtinen, gastroenterologi  
Tuija Niemi, vs. osastonsihteeri  
Niina Ahola, vs. apulaisosastonhoitaja  
Merja Laaksonen, hygieniahoitaja

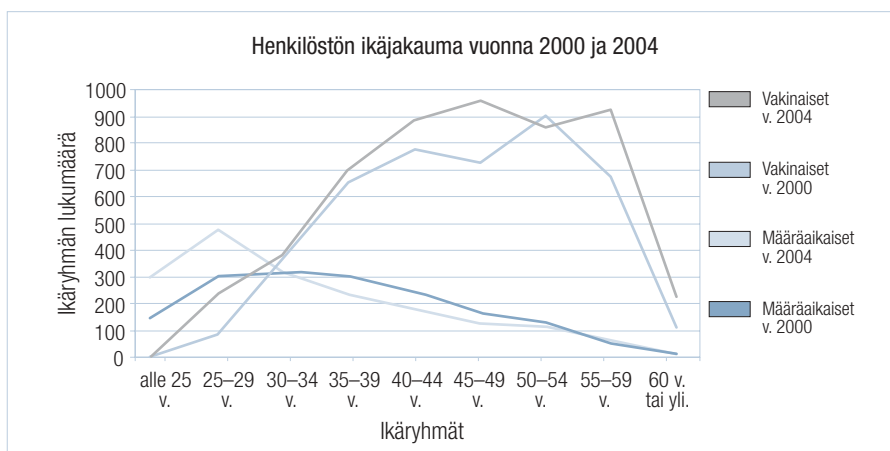
\* KT:n Tilastoesitys Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2003

\*\* www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kunnallisen henkilöstön keski-ikä lokakuu 2003

Henkilöstön prosenttiosuudet ikäryhmittäin vuosina 2000–2004



Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2000 ja 2004



## Ikäjakautuma

Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2003 joka kymmenes oli alle 30-vuotias, vajaa neljännes oli 30–39-vuotiaita, reilu kolmannes oli 40–49-vuotiaita ja yli kolmannes oli 50-vuotiaita tai sitä vanhempia.\*\*\*

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä noudattaa yleistä kunta-alan ikärakennetta. Vuonna 2004 koko henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli 14,6 % ja 30–39-vuotiaita oli neljännes ja sekä 40–49-vuotiaita että yli 50-vuotiaita oli yli 30 % koko henkilöstöstä.

Vuoden 2003 tapaan vuonna 2004 oli 45–49-vuotiaat suurin ikäryhmä, yhteensä 1.068 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 18,4 %. Toiseksi suurimmassa ikäryhmässä, 40–44-vuotiaat, oli 1.056 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä heitä oli 17,1 %. Vuosina 2000, 2001 ja 2002 olivat 40–44-vuotiaat suurin ikäryhmä.

Vakinaisesta henkilöstöstä 28,7 % (1.992 henkilöä) oli täyttänyt 50 vuotta. Yli 54-vuotiaita oli 1.028 henkilöä (24,5 % vakinaisista). Määräaikaisista viranhaltijoista/työntekijöistä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 421 henkilöä (21,6 % määräaikaisista).

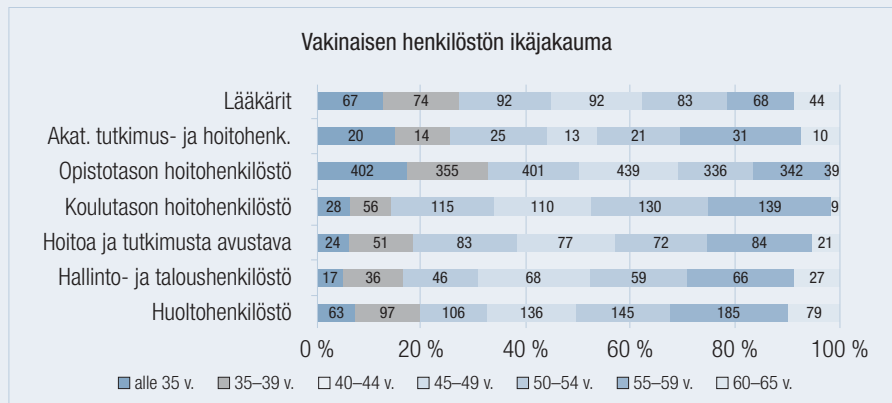
Verrattaessa osavastuualueiden ikäryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. Suurin ikäryhmä oli TYKSissä (15,2 % henkilöstöstä), Loimaan (17,7 %) ja Vakka Suomen osavastuualueilla (17,7 % henkilöstöstä) 40–44-vuotiaat. Salon (16,5 %) ja Turunmaan (18,4 %) osavastuualueilla suurin ikäryhmä oli 50–54-vuotiaat. TYKS-LAB:ssa (23,3 %) suurin ikäryhmä oli 55–59 vuotiaat. Vakka-Suomen osavastuualueella 55–59 vuotiaiden ikäryhmä oli yhtä suuri kuin 40–44 vuotiaiden ryhmä (17,7 %).

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Heitä oli 31.12.2004 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä yhteensä 151 vakinaista viranhaltijaa (hallintojohtajat, ylilääkärit, ylihoitajat, hallinnon ja huollon yksiköiden johtajat). Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 31 henkilöä (20,5 %) ja ikäryhmään 55–59-vuotiaat sijoittui heistä 47 henkilöä (31,1 %).

Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Osastonhoitajista (170) oli 55-vuotiaita tai sitä vanhempia 55 henkilöä (32,4 %).

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 321 henkilöä. Heistä 23 oli täyttänyt 60 vuotta (7,2 %) ja 41 (12,8 %) oli ikäryhmässä 55–59-vuotiaat.

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



Laitoshuoltajien henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 60 vuoden iässä. Vakinaisista 385 laitoshuoltajasta saavuttaa 154 henkilöä (40,0 %) 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 työhyvinvoinnin, osaamisen ja ikääntyneiden vahvuuksien hyödyntämiseen.

### Koulutusrakenne

Kunnallisen henkilöstön koulutusasteet vuoden 2003\* tilaston mukaan ovat seuraavat:

- Ei tutkintoa 11,5 %
- Keskiaste 38,6 %
- Alin korkea-aste 22,6 %
- Alempi korkea-aste 10,9 %
- Ylempi korkea-aste 15,2 %
- Tutkijakoulutus 1,1 %

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

Seuraavassa taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön koulutusrakennetta sairaanhoitopiirissä 31.12.2004. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä, joka 535 vakinaisen viran/toimihaltijan kohdalla on puutteellinen. Vaikka henkilöstön koulutustiedot ovat puutteelliset, antavat oheiset taulukot kuitenkin kuvan henkilöstön koulutusrakenteesta.

Vuoden 2004 aikana tehtiin Turun yliopistollisessa keskussairaalassa yhteensä 25 väitöskirjaa. Seitsemän hoitajaa suoritti maisterin tutkinnon.

Myös muu tutkimus- ja julkaisu-toiminta oli hyvin vilkasta. Piirin julkaisu-toiminta kootaan yhteiseen tiedostoon, johon voi tutustua piirin verkkosivuilla [www.vsshp.fi/fi/tutkimusjulkaisut](http://www.vsshp.fi/fi/tutkimusjulkaisut).

Vakinaisen henkilöstön koulutusaste osavastuualueittain

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaaste	Alempi korkeaaste	Ylempi korkeaaste	Tutkijakoulutusaste	Tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä	%-osuus
TYKS + hallintokeskus	275	678	1613	185	298	234	209	3492	68,2 %
Loimaan ova	26	36	54	5	14	3	172	310	6,1 %
Salon ova	108	176	151	24	43	3	84	589	11,5 %
Turunmaan ova	25	30	16	2	12	2	37	124	2 %
Vakka-Suomen ova	23	92	118	10	22	2	27	294	6 %
TYKSLAB	9	13	235	22	10	16	6	311	6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>466</b>	<b>1025</b>	<b>2187</b>	<b>248</b>	<b>399</b>	<b>260</b>	<b>535</b>	<b>5120</b>	
<b>%-osuus</b>	<b>9,1 %</b>	<b>20,0 %</b>	<b>42,7 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>7,8 %</b>	<b>5,1 %</b>			

\* [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi): Tilastot

Vakinaisen henkilöstön koulutusaste ammattikunnittain

	Perus-aste	Keski-aste	Alin korkea-aste	Alempi korkea-aste	Ylempi korkea-aste	Tutkija koulutus-aste	Tutkinto-merkintä on puutteellinen	Yhteensä	%-osuus
Lääkärit					269	226	25	520	10,2 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö			8	36	51	21	18	134	2,6 %
Hoit- ja tutkimushenkilöstö	169	714	1970	180	42	3	223	3301	64,5 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	295	306	191	30	28	4	269	1123	21,9 %
Tutkijat	2	5	18	2	9	6	0	42	0,8 %
<b>Yhteensä</b>	<b>466</b>	<b>1025</b>	<b>2187</b>	<b>248</b>	<b>399</b>	<b>260</b>	<b>535</b>	<b>5120</b>	
<b>%-osuus</b>	<b>9,1 %</b>	<b>20,0 %</b>	<b>42,7 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>7,8 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>10,4 %</b>		

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessaoloaika  
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osavastuualueiden sairaaloissa

	TYKS	Loimaan ova	Salon ova	Turunmaan ova	Vakka-Suomen ova	TYKSLAB	Yhteensä
Miehet	13,6	16,4	18,9	16,2	18,0	14,3	14,9
Naiset	16,2	15,9	17,9	13,8	19,2	21,1	16,8
<b>Yhteensä</b>	<b>15,8</b>	<b>15,9</b>	<b>18,1</b>	<b>14,1</b>	<b>19,0</b>	<b>20,8</b>	<b>16,5</b>

Neuvonta (vaatevartiointi, postinjakelu)  
Anneli Arponen, vahtimestari  
Kirsi Niemelä, lähetti



### Henkilöstön palveluksessaoloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessaoloaika omalla työnantajalla oli 31.12.2004 mennessä keskimäärin 16,5 vuotta.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa

ovat olleet hoitoa ja tutkimusta avustavaan henkilöstöön kuuluvat miehet, keskimäärin 32,5 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat naiset 20,6 vuotta ja seuraavina hallinto- ja taloushenkilöstöön kuuluvat naiset, joiden keskimääräinen palveluaika on 19,7 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on keskimäärin 2,5 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet naispuoliset lääkärit,

joilla keskimääräinen palveluaika on 4,4 vuotta.

Henkilöstöstrategian tavoitteiden mukaan sairaanhoitopiirissä on jatkettava toimenpiteitä, joilla määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien määrä saadaan supistettua.

### Vaihtuvuus

Lääkäreiden viroista on 28,6 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus 1.1.–31.12.2004

	Alkaneet palvelujaksot	Päättyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus %
Lääkärit	39	78	468	25,0
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	2	12	133	10,5
Hoitohenkilöstö	156	308	3158	14,7
- opistotasoinen hoitohenkilöstö	103	207	2172	14,3
- koulutason hoitohenkilöstö	26	51	587	13,1
- hoitoa ja tutkimusta avustava henkilöstö	27	50	399	19,3
Muu henkilöstö	51	54	1083	9,7
- hallinto- ja taloushenkilöstö	11	10	287	7,3
- huoltohenkilöstö	40	44	796	10,6
<b>Yhteensä</b>	<b>248</b>	<b>452</b>	<b>4843</b>	<b>14,5</b>

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

### Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt vuonna 2004 olivat

Eläkkeelle siirtyminen	132
- vanhuuseläkkeelle	103
- työkyvyttömyyseläkkeelle	29
Itse irtisanoutunut	86
Ero määräajan päätyttyä, (koulutusvirka)	9
Muut syyt	3
<b>Yhteensä</b>	<b>230</b>

Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti vuosina 2000–2004

	Irtisanoutuneet lkm					Irtisanoutumisprosentti				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Lääkärit	26	19	20	24	19	5,8	4,7	4,2	5,5	4,1
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4	5	5	5	4	3,4	4,3	3,9	3,9	3,0
Hoitohenkilöstö	18	39	49	31	47	0,6	1,4	1,6	1,0	1,5
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	15	19	17	6	16	1,3	1,8	1,5	0,6	1,5
<b>Yhteensä</b>	<b>63</b>	<b>82</b>	<b>91</b>	<b>66</b>	<b>86</b>	<b>1,4</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>



Kirurginen vuodeosasto 233  
 Erkki Pekkala, ylilääkäri  
 Minna Kiviaho, perushoitaja  
 Arto Rantala, osastonylilääkäri  
 Minna Nisonen, sairaanhoidon opiskelija  
 Anne Vuorinen, perushoitaja  
 Aulikki Turunen, sairaanhoitaja  
 Mirva Lindholm, sairaanhoidon opiskelija  
 Outi Keränen, osastonhoitaja  
 Kirsti Muhonen, sairaanhoitaja

#### Avoimet virat ja toimet sekä niihin tulleiden hakemusten lukumäärä vuonna 2004

	TYKS virat	TYKS hakemuksia	Loimaan ova virat	Loimaan ova hakemuksia	Salon ova virat	Salon ova hakemuksia	Turunmaan ova virat	Turunmaan ova hakemuksia	Vakka-Suomen ova virat	Vakka-Suomen ova hakemuksia	TYKSLAB virat	TYKSLAB hakemuksia
Lääkärit yht.	131	252	10	10	10	10	2	4	7	5	3	6
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö yht.	8	44	1	4	3	21	0		0			
Hoitohenkilöstö yht.	173	2246	10	114	50	528	8	19	8	23	6	56
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö yht.	46	856	3	61	10	178	0		8	93	0	
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>358</b>	<b>3398</b>	<b>24</b>	<b>189</b>	<b>73</b>	<b>737</b>	<b>10</b>		<b>23</b>	<b>121</b>	<b>9</b>	<b>62</b>
Suoranimitykset vuonna 2004	24		2		2		5		6		1	

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

## Eläkkeelle siirtyminen

Henkilöstön ikääntymisen vaikutukset ilmenivät ensimmäisen kerran vuonna 2001 eläkkeelle siirtyvien määrän kasvuna. Vuonna 2004 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 58,1 vuotta.

Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2004 aikana 29 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeen yleisin syy on tuki- ja liikuntaelinten sairaus, seuraavaksi yleisin syy on mielenterveyden häiriö. Kokoaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lisäksi siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle 23 henkilöä.

Osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuoden 2004 aikana yhteensä 5 henkilöä.

Seuraavan viiden vuoden aikana säännönmukaisen vanhuuseläkeiän saavuttaa

Vakinaisen henkilöstön eläkkeellesiirtymisprosentti vuosina 2000–2004

	Eläkkeelle siirtyminen					Eläkkeellesiirtymisprosentti				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Lääkärit	6	9	8	1	8	1,3	2,2	1,7	0,2	1,7
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	5	2	4	3	6	4,3	1,7	3,1	2,3	4,5
Hoitohenkilöstö	57	78	69	76	88	2,0	2,9	2,3	2,6	2,8
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	28	31	31	23	30	2,5	2,9	2,7	2,2	2,8
<b>Yhteensä</b>	<b>96</b>	<b>120</b>	<b>112</b>	<b>103</b>	<b>132</b>	<b>2,1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>

lähes puolet tulosyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista ja osastonhoitajista. Tähän on varauduttava oikea-aikaisella rekrytoinnilla varmistaen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

Vuosien 2005–2015 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteen-

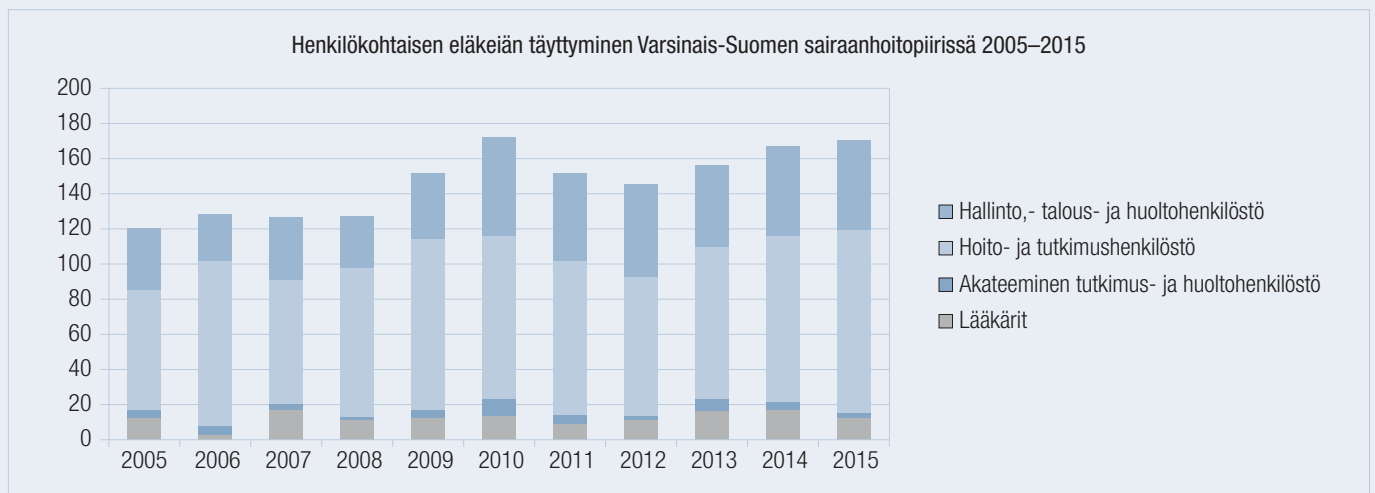
sä 1.622 henkilöllä, joka on 28,1 % nykyisistä viroista ja toimista.

Osavastuualueittain määrä vaihtelee hallintokeskuksen 52,0 %:sta Loimaan osavastuualueen 22,7 %:iin.

Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 2005–2015

	Virat ja toimet	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	v. 2005–2015 yht.
1 Hallintokeskus	25	1	2	1	0	0	2	2	2	1	1	1	13
2 TYKS	3728	68	71	72	68	88	102	85	95	91	99	87	926
3 Loimaan osavastuualue	335	6	8	7	4	11	4	7	4	5	10	10	76
4 Salon omavastuualue	644	18	13	14	19	22	24	23	14	22	20	32	221
5 Turunmaan osavastuualue	139	5	2	3	5	2	6	6	3	6	7	9	54
6 Vakka-Suomen osavastuualue	317	9	9	7	8	7	12	13	8	9	12	16	110
7 TYKSLAB	329	6	16	16	12	14	14	12	9	13	10	8	130
8 V-S KUVANTAMISKESKUS	253	6	8	7	11	9	8	5	11	10	9	8	92
<b>VSSHP yhteensä</b>	<b>5770</b>	<b>119</b>	<b>129</b>	<b>127</b>	<b>127</b>	<b>153</b>	<b>172</b>	<b>153</b>	<b>146</b>	<b>157</b>	<b>168</b>	<b>171</b>	<b>1622</b>

Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 2005–2015



# Henkilöstön työpanos

## Työpanos

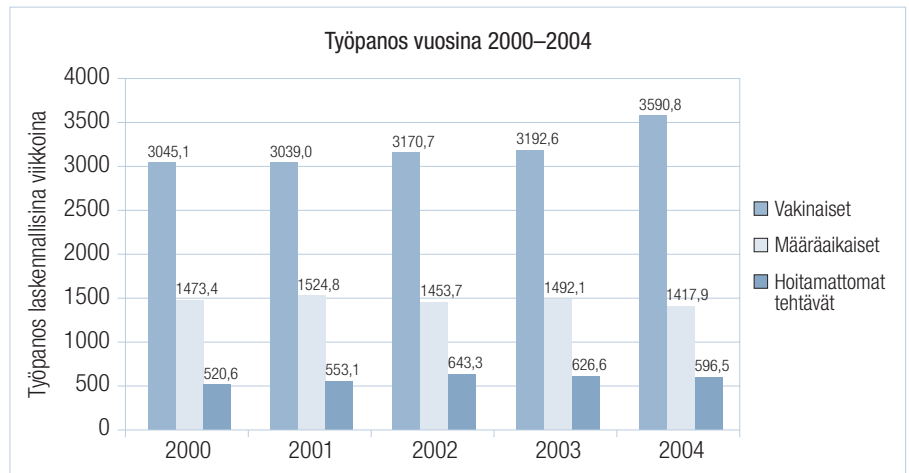
Vakinaisten viran/toimihaltijoiden osuus tehdystä työpanoksesta oli 71,7 % (66,3 % vuonna 2003). Määräaikaisten viran/ toimihaltijoiden osuus työpanoksesta oli 28,3 % (33,7 % vuonna 2003).

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä vuonna 2004 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalta mahdollistettiin keskimäärin 159,7 tutkijan työpanos. Näiden tutkijoiden työpanos ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Työpanos laskennallisina virkoina oli ajalta 1.1.–31.12.2004 yhteensä 5.008,7. Työpanos nousi 6,8 prosentilla vuodesta 2003. Lisäystä oli 324 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

Työpanos laskennallisina virkoina oli

vuonna	2000	2001	2002	2003	2004
Työpanos	4.518,5	4.563,8	4.624,4	4.684,7	5.008,7
+/- edelliseen vuoteen		+ 45,3	+ 60,6	+ 60,3	+ 324



Valvontaosasto 951  
Eijas Honka-Hallila, sairaanhoitaja  
Kirsti Mäki, sairaanhoitaja  
Kaija Tuononen, osastonhoitaja  
Anne Ruuhijärvi, sairaanhoitaja



Työpanoksen lisäyksen merkittävin tekijä vuonna 2004 oli Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio.

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. Ns. hoitamattomia virkoja ja toimia oli vuoden 2004 aikana joka päivä keskimäärin 596,5.

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

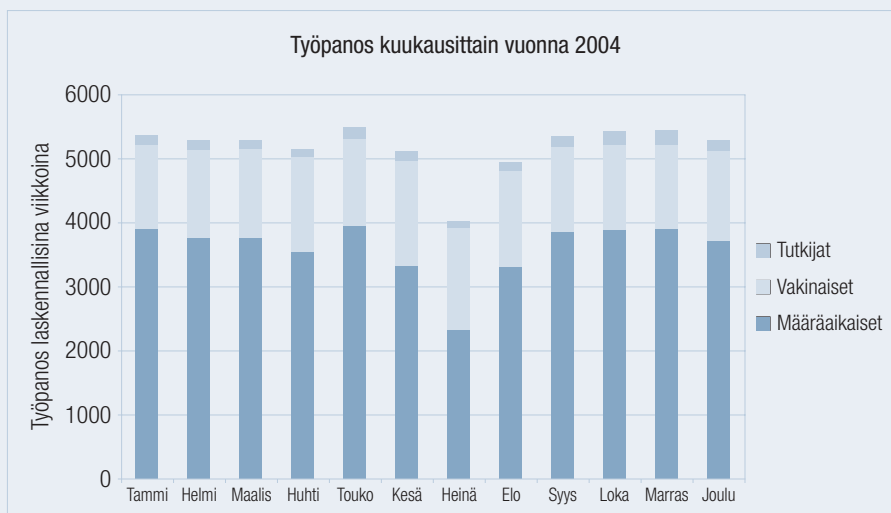
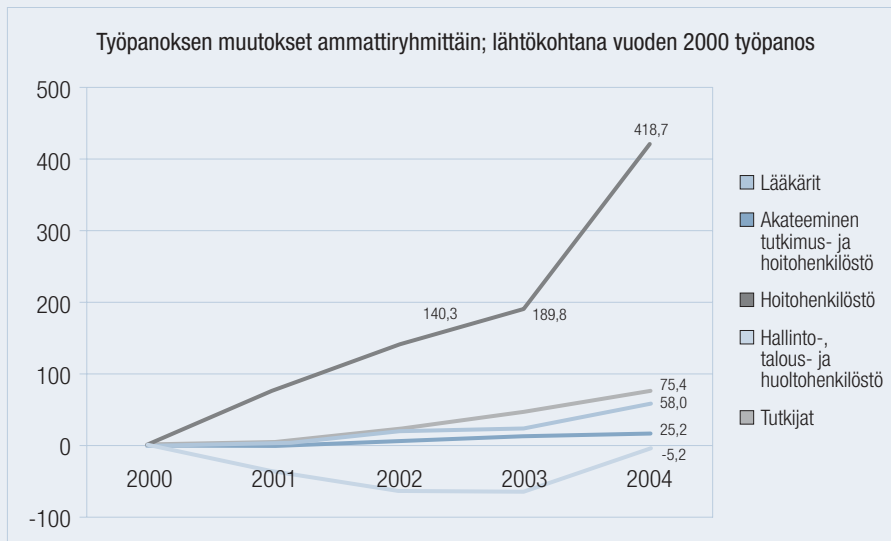
Vuoden 2004 työpanos nousi Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusion myötä, osalta siihen vaikutti myös T-sairaalan toiminnan lisääntyminen vuodesta 2003 ja sitä varten perustetut uudet virat ja toimet.

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

## Poissaolot

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 46,9 %.

Oheisessa taulukossa nähdään eri poissaolosyiden osuus henkilöstön työpanokseen.



Työpanoksen ja poissaolojen jakautumis-%

	2000	2001	2002	2003	2004
Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot	77,0 %	76,9 %	77,0 %	76,5 %	76,6 %
Vuosilomat	10,9 %	11,2 %	11,2 %	11,1 %	11,0 %
Sairauslomat	4,0 %	4,0 %	4,3 %	4,3 %	4,2 %
Lakisääteiset poissaolot	5,1 %	5,0 %	4,3 %	4,9 %	4,8 %
Muut poissaolot	2,9 %	2,9 %	3,3 %	3,2 %	3,4 %

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

Perhevapaista ovat määräykset työsuojelusuojelussa ja kunnallisissa yleisissä virka- ja työehtosopimuksissa sekä sairausvakuutuslaissa. Tulopoliittisissa ratkaisuisa on viime vuosina tehty sopimuksia, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen.

Vuoden 2004 aikana 1.320 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 14,6 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Poissaolopäiviä kertyi 109.689, joka on 19,2 % kaikista poissaolopäivistä.

Isyysvapaata käytti yhteensä 73 isää. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 1.103 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli yhteensä 198 (177 vuonna 2003) henkilöä 21.152 (21.480 vuonna 2003) kalenteripäivää, joista 2,6 % (1,7 %:a vuonna 2003) käyttivät isät.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 865 vanhempaa 3.050 (3.693 vuonna 2003) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 6,0 %.

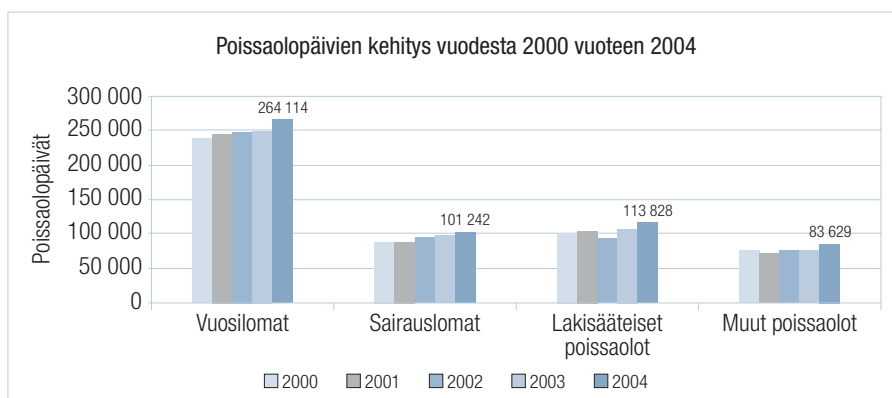
Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 32.517 päivänä 58 henkilöä enemmän kuin vuonna 2003, yhteensä 168 henkilöä. Isien osuus lyhennetyistä

työpäivistä oli 1,1 %.

Vuorotteluvapaalla oli yhteensä 65 henkilöä 11.210 kalenteripäivää. Heitä oli 10 enemmän kuin vuonna 2003.

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

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 568.111 kalenteripäivää, mikä on 42.374 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2003. Lisäykseen vaikutti Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio. Suurin prosentuaalinen lisäys tapahtui muissa poissaolopäivissä.



#### Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista

vuonna	2000	2001	2002	2003	2004
	25,9 %	25,8 %	24,6 %	25,0 %	26,6 %

#### Poissaolojen osuus palkkakustannuksista

vuonna	2000	2001	2002	2003	2004
	15,6 %	15,7 %	15,8 %	15,8 %	15,9 %

#### Poissaolopäivän keskimääräisen hinnan muodostuminen vuodesta 2000 vuoteen 2004

vuonna	2000	2001	2002	2003	2004
	42,58	45,33	47,63	48,28	49,83

## Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2004 yhteensä 101.242 päivää.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä on noussut tasaisesti menettelytavan käytönotosta lähtien. Vuodesta 1998 vuoteen 2002 kasvu on vaihdellut 6,1–13,8 %:n välillä. Vuodesta 2003 kasvu oli 2,4 %. Omailmoitus poissaolojen osuus kaikista sairauslomista on 11,2 prosenttia.

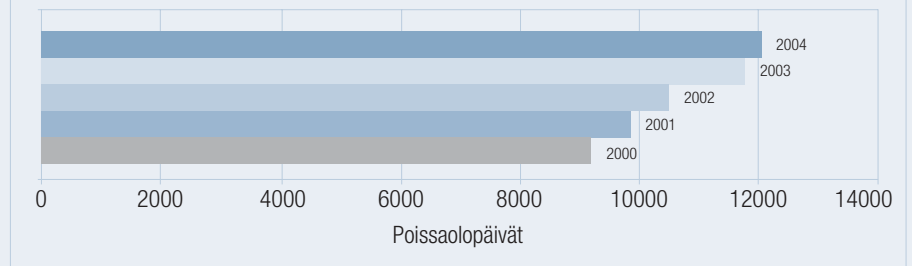
Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2003 kunnassa työskentelevä oli sairaana keskimäärin 14 päivää.\* Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä sairauspäivien määrä on ollut hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin.

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

Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta

vuonna	2000	2001	2002	2003	2004
	4,0 %	4,0 %	4,3 %	4,3 %	4,2 %

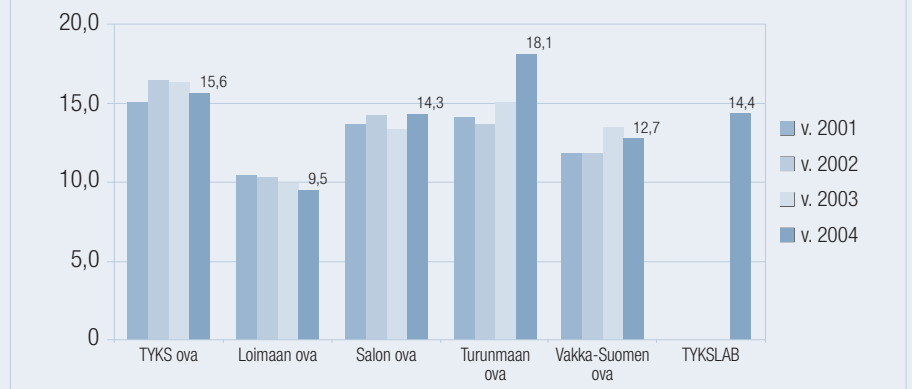
Omailmoituspoissaolot vuodesta 2000 vuoteen 2004



Sairauspäivien kasvu laskennallista virkaa kohden vuodesta 2004 on seuraava

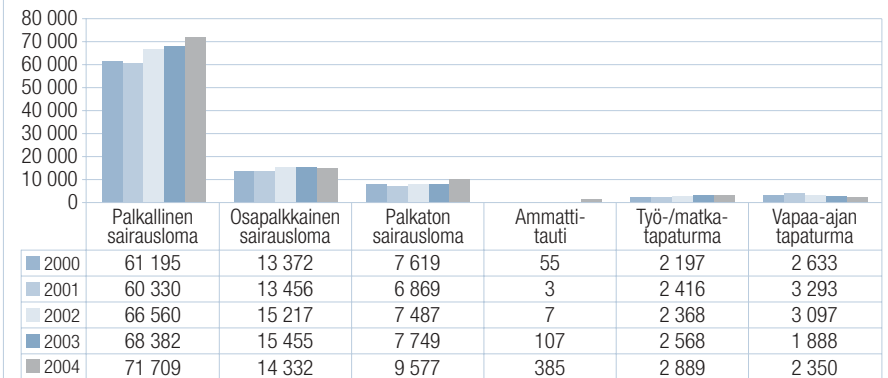
vuosi	2000	2001	2002	2003	2004
sairauspäivät/ laskennallinen virka	14,8	14,6	15,8	15,3	14,9

Sairauspäivät/laskennallinen virka



\* Työelämälehti 1/2004

Sairauspäivät vuosilta 2000–2004



Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt vuonna 2004

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

Ortopedian ja traumatologian klinikan hallinto 298  
 Tuula Hämäläinen, ylilääkärin sihteeri  
 Virve Kultanen, vs. ylihoitaja  
 Mia Hänninen, vs. ylilääkärin sihteeri  
 Sinikka Salokanto, ylihoitajan sihteeri

\* Työelämälehti 1/2004

Sairauspäivissä oli lisäystä 5.093 päivää. Tämä johtuu suurelta osalta henkilöstön määrän lisäyksestä Turun kirurgisen sairaalan liitoksen myötä. Sairastavuusprosentti ja sairauspäivät palvelusuhdetta kohden ovat laskeneet vuoteen 2003 verrattuna.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2003 kaikista palkansaajista 41 % ei ole ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi.\* Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 44,6 % sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2004 aikana. Vuonna 2003 heitä oli 43,3 %.

Sairauspäivien välittömän palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 54,60 €/päivä. Keskihinnassa oli nousua 1,27 €/päivä vuodesta 2003. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairausloman palkkakustannuksista.



# Henkilöstöinvestoinnit

## Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukainen maksettujen palkkojen kokonaissumma sosiaalivakuutusmaksuineen oli 240,7 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat 10,4 % vuodesta 2003 vuoteen 2004.

Palkkakulut jakautuivat ansainta-ajalta 1.1.–31.12.2004 laskettuina seuraavasti

Palkkakuluista vuosina	2000	2001	2002	2003	2004
- vakinaisen henkilöstön osuus	70,71 %	69,01 %	71,86 %	71,74 %	71,62 %
- määräaikaisen henkilöstön osuus	29,06 %	30,76 %	27,84 %	27,99 %	28,10 %
- amanuenssit ja harjoittelijat	0,23 %	0,23 %	0,3 %	0,37 %	0,25 %
- työllistettyjen osuus					0,03 %

## Tehdyn työn hinta

Tehdyn työn hinnaksi muodostui 19,00 €/tehty työtunti. Vakinaisen henkilöstön tehdyn työn hinnaksi muodostui 20,2 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 16,7 €/tehty työtunti.

Tehdyn työn hinnan kehitys on ollut vuodesta 2000 seuraava

Tehdyn työn hinta €/tehty työtunti	2000	2001	2002	2003	2004	+/- v. 2004–2003	%-nousu v. 2003–2004
Piirin koko henkilöstö	16,02 €	16,78 €	17,52 €	18,21 €	19,00 €	0,79 €	4,35

Nimike	Hinnoittelutunnus	Hinnoittelun peruspalkan alaraja	Naiset Miehet	Henkilöiden lukumäärä	Varsinaisten paikkojen keskiarvo			Keskiarvo- paikkojen nousu-% vuodesta 2003	
					Desiilit 10	50	90		
Yliääkäri, muut kuin TYKS	L3SL1200	3 811,74	nainen	15	5 125,70	4 544,53	5 095,00	6,2 %	
			mies	30	5 287,43	4 978,22	5 127,68	2,3 %	
Osastonyliääkäri	L3SL1100	4 334,00	nainen	10	5 171,19	4 528,20	5 163,39	1,3 %	
			mies	30	5 362,11	4 905,54	5 405,66	3,4 %	
Apulaisyliääkäri	L3SL1200	3 811,74	nainen	12	4 701,15	4 440,59	4 652,77	4,0 %	
			mies	27	5 046,40	4 602,18	5 017,63	3,5 %	
Erikoislääkäri/osastonlääkäri	L3SL3000	3 257,22	nainen	103	4 343,79	3 905,00	4 378,08	3,7 %	
			mies	117	4 437,17	3 974,52	4 461,02	4,1 %	
Erikoistuva lääkäri	L3SL4102	2 598,30	nainen	22	2 855,49	2 653,04	2 811,59	3,2 %	
			mies	17	2 761,69	2 653,04	2 745,90	1,2 %	
	L3SL4104	2 725,05	nainen	20	2 947,30	2 782,46	2 879,86	3,1 %	
			mies	26	3 045,05	2 782,46	2 941,01	4,2 %	
	L3SL3001	2 931,50	nainen	7	3 679,84	3 483,58	3 641,95	1,6 %	
			mies	5	3 545,33	3 313,88	3 641,80	-0,6 %	
Osastonhoitaja	03HOI020	1 761,52	nainen	160	2 382,02	2 267,28	2 382,90	3,2 %	
			mies	8	2 385,13	2 109,57	2 380,70	2,8 %	
Röntgenhoitaja	03HOI030	1 592,23	nainen	129	1 960,46	1 833,86	1 961,12	4,3 %	
			mies	12	1 935,87	1 856,53	1 945,99	5,3 %	
Sairaanhoitaja	03HOI030	1 592,23	nainen	1329	1 938,89	1 815,00	1 948,21	4,1 %	
			mies	67	1 936,79	1 816,98	1 932,47	3,2 %	
Lääkintävahtimestari	03HOI040	1 447,39	nainen	14	1 733,72	1 636,91	1 753,97	4,3 %	
			mies	30	1 742,57	1 584,96	1 770,90	3,6 %	
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	1 447,39	nainen	70	1 767,66	1 671,84	1 798,71	3,9 %	
			mies	54	1 781,90	1 735,68	1 801,18	2,5 %	
Psykologi	04PSY030	2 082,97	nainen mies	29 5	2 537,86 2 663,52	2 322,57 2 598,75	2 552,34 2 686,63	2 743,27 2 712,73	ei vertailua vuoteen 2003
Atk-suunnittelija	01ATK021	1 757,03	nainen	6	2 571,19	2 353,01	2 526,72	2 747,94	3,6 %
			mies	11	2 487,83	1 608,96	2 526,37	2 767,46	0,2 %
Vahtimestari	01VAH020	1 249,16	nainen	15	1 547,60	1 486,78	1 548,83	1 601,64	4,7 %
			mies	16	1 526,78	1 471,96	1 542,06	1 603,66	2,4 %

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.

Työstä maksettava peruspalkka määritetään työn vaativuuden mukaan.

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

Edellisen sivun taulukossa on vakinaisen henkilöstön varsinaiset palkat eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2004.

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 palkanlisäisiä niin paljon kuin naisilla. Lääkäreiden kohdalla on sama suunta, mutta toisin päin, lääkäreiden virkoihin tulee enenevässä määrin naisia.

Ortopedian vuodeosasto 234  
Satu Himberg, fysioterapeutti  
Leena Mäkelä, laitoshuollon työnjohtaja  
Riitta Pavén, osastonsihteeri  
Paula Marttila, sairaanhoitaja  
Keijo Mäkelä, ortopedi



### Tuloksellisuuteen perustuva kannustaminen

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

- Yksikön toimintatapojen kehittäminen tehokkaammaksi ja joustavammaksi.
- Työtehtävien erittäin menestyksellinen hoitaminen vaikeissa tai poikkeuksellisissa oloissa.
- Työyksikön oma-aloitteisuus työpaikan palvelukulttuuriin, ilmapiiriin, oppimistapojen tai osaamisen edistämiseksi.

Hallitus päätti myöntää TYKSin Vuoden Menestyjä 2003 -kannustepalkinnon, yhteensä 15.000 euroa, seuraaville hakijoille jakamalla käytettävissä oleva määräraha tasan kaikkien yksiköissä työskentelevien kesken:

- syöpätautien klinikan sädehoito-osasto 821
- sisätautien klinikan vuodeosasto 014 ja sairaalahygieneiyksikkö
- neurologian poliklinikan MS-potilaiden pistosopetuksen sairaanhoitajat
- kuvantamiskeskuksen angiologian osasto 946
- teknillinen huolto: sädehoitotutkimuslaitteiden huolto
- hallinto: henkilöstöpalvelut

Loimaan aluesairaalassa vuoden menestyjän kannustepalkinnot, 1.700 euroa, jaettiin seuraaville tahoille:

- fysioterapian osasto
- päiväkirurginen yksikkö
- välinehuolto
- opiskelijavastaavat

Salon seudun sairaalassa vuoden menestyjän kannustepalkinnot, 1.700 euroa, jaettiin seuraavasti:

- aluesairaalan lasten ja korvatautien yksikkö
- aluesairaalan kirurgian yksikkö

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

- röntgenin henkilökunta
- päiväosaston henkilökunta
- poliklinikan henkilökunta
- keittiöhenkilökunta

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

- Vakka-Suomen sairaalan palvelurakennemuutoksen projekti-työntekijät sairaanhoitaja Virva Sjöblom, sairaanhoitaja Anne Arola ja sairaanhoitaja Sirpa Venho
- Sairaanhoitaja Henry Lindholm-Ventola, mielenterveyshoitaja Sirkka Segerroos ja mielenterveyshoitaja Tuula Uussaari
- Ylilääkäri Anna-Kaisa Juuti ja osastonlääkäri Taina Lehtonen
- Leikkausosaston henkilökunta (hoitajat + anestesialääkärit)
- Vakka-Suomen sairaalan poliklinikan (ensiapu ja ajanvaraus-poliklinikat) henkilökunta.

Vuoden 2002 ilmoittautui 20 tahoja hakemaan vuoden 2003 tuloksellisuuspalkintoa. Hakijoista hyväksyttiin yhteensä yhdeksän. Näistä viisi oli TYKSistä, kaksi Vakka-Suomen sairaalasta, Salon seudun sairaalasta sekä Kaarinan mielenterveyskeskuksesta kummastakin yksi hakemus. Vuoden 2003 aikana yksiköt työskentelivät saavuttaakseen ilmoittamansa tavoitteet. Hallitus päätti keväällä 2004 palkkioiden myöntämisestä. Palkkio myönnettiin seuraaville:

#### - TYKS

- Sisätautiklinikka/kardiologia os. 011: Sydämen vajaatoimintapotilaan kotihoidon tehostaminen
- Synnytysosasto/anestesiologian yksikkö 960: Keisarileikatun äidin postoperatiivinen haastattelu
- Psykiatrian klinikan nuorisopsykiatrian yksikkö: Väki-valtatilanteiden ennaltaehkäisy ja hoito nuorisopsykiatrian osastolla
- Fysiatrian yksikkö: Fysio - ja toimintaterapeuttien käyttämät suorituskykymittarit käyttöön yhtenäisesti jokapäiväisessä potilastyössä TYKSissä ja TKS:ssa
- Sairaala-apteekki: Turun yliopistollisen keskussairaalan ja Raision seudun sairaalan yhdistetyn lääkehuollon toiminnan rationalisointi

#### - Salon seudun sairaala

- Salon seudun sairaalan laboratorion näytteenotto-toiminnan tehostaminen
- Kaarinan mielenterveyskeskus/päiväyksikkö: Ryhmäpsykoterapeuttien hoito-ote käytännön hoitotyössä Kaarinan mielenterveyskeskuksen päiväyksikössä

#### - Vakka-Suomen sairaala

- VSS:n sairaalakirjaston hakujärjestelmän kehittäminen
- Vakka-Suomen sairaalan laitehuollon asiakaspalautejärjestelmän laatiminen

## 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. Samoin TYKSLAB työterveyshuolto hoidetaan TYKSin työterveysasemalla. 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 1,55 miljoonaa euroa, mikä oli laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 230 euroa.

## Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on annettu sairaanhoitopiirin yleiskirje, jossa on tuotu esille, että TYKY-toiminnasta eli työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ollaan siirtymässä 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 ole-

via mahdollisuuksia kuten koulutusmäärärahaa, työyhteisön omia kehittämispäiviä sekä virkistysrahaa yhdistettynä työhyvinvointia tukevaan määrärahaan.

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). Muutaman vuoden on TYKY-toiminnan nimissä järjestetty painonhallintaryhmiä ja retriitti -tapahtumia.

Syksyllä osavastuualueiden ja TYKSin klinikoiden TYKY-ryhmät tapasivat ja keskustelivat työhyvinvointia tukevasta toiminnasta.

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

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

Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toimintaan käytettiin noin 148.000 euroa, mikä oli laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden 22 euroa.

## Yhteistoiminta

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä hyväksyttiin keväällä uusi yhteistoimintasopimus, jossa huomioitiin organisaation muutos liikelaitoksen osalta ja korostettiin työpaikkatason yhteistoimintaa.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoitopiirin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2004 kymmenen kertaa.

Kokouksissaan sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunta käsitteli mm. ehdotusta vuoden 2005 talousarvioksi, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilöstökertomusta vuodelta 2003, tuloksellisuuteen perustuvien kannustepalkkioiden myöntämistä vuodelta 2003. Yhteistyötoimikunta antoi lausuntonsa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin uudesta yhteistoimintasopimuksesta, tasa-arvosuunnitelmasta, ohjeesta: Hyvä kohtelu Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä, Päihdeohjelmasta ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuvantamiskeskuksen taseyksikön perustamisesta.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan keskeisin toimintamuoto on yksiköittäin pidettävät työpaikkakokoukset. Sairaanhoitopiirin eri yksiköt ovat ilmoittaneet pitäneensä vuoden 2004 aikana työpaikkakokouksia yli 2.500 kertaa. Hajonta on erittäin suuri, sillä osassa työpisteitä työpaikkakokouksia saatetaan järjestää lähes viikoittain, joissakin kuukausittain ja joissakin yksiköissä ehkä vain kerran vuodessa.

## Koulutus

Vuoden 2004 annettiin ohjeet sisäisten koulutustilaisuuksien tilastoinnista, mutta tilastointi ei vielä vuoden 2004 aikana toiminut täydellisesti. Sisäisiä kokopäivän koulutustilaisuuksia järjestettiin yli 1.300 ja osapäivän kestäviä tilaisuuksia yli 1.880. Lisäksi osastoilla ja yksiköissä järjestettiin runsaasti pieniä 2–3 tunnit koulutustilaisuuksia, joita ei tilastoitu.

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

- **TYKSissä** erilaisissa työyhteisöjen, niiden toiminnan ja turvallisuuden kehittämistilaisuuksissa sekä ajankohtaisissa lääke- ja hoitotieteellisissä tilaisuuksissa.
- **Loimaan aluesairaalassa** oli koko henkilölle suunnattujen tilaisuuksien lisäksi eri ammattiryhmille suunnattuja tilaisuuksia ensiavusta, paloturvallisuudesta, infektioiden ehkäisystä ja hygieniasta. Lisäksi järjestettiin erikoisalakohdaisia koulutuksia.
- **Salon seudun sairaalassa** yhtenä koulutuksen painopistealueena oli elektroniseen potilaskertomukseen (EPK) liittyvä koulutus.
- **Halikon sairaalassa** vuonna 2002 alkanut perheterapiakoulutus päättyi loppuvuodesta, ja sairaalan työntekijöistä 16 sai perheterapeutin pätevyyden. Sairaalassa aloitettiin kinestetiikka-koulutus hoitohenkilöstölle syksyllä 2004.
- **Turunmaan sairaalassa** koulutukseen sisätyi viimeinen jakso tietotekniikan hallinnassa, mikä oli tarkoitettu kaikille halukkaille. "Aivan vuoden lopussa oli koko henkilökunnalle suunnattu koulutus- ja tiedotustilaisuus tulevien muutosten edessä, mitä liikelaitos tulee merkitsemään.
- **Vakka-Suomen sairaalassa** koko henkilökunnalle suunnattuja laajempia koulutuksia olivat työhyvinvointikoulutus, päihdekoulutus, palo- ja alkusammutuskoulutus. Lisäksi suunnitelmallista atk-

Koulutusmäärärahan kehitys vuodesta 2000 on ollut seuraavaa

vuosi	2000	2001	2002	2003	2004
tuhatta euroa	986	1 025	1 110	1 122	1 380

	TYKS	Loimaan ova	Salon ova	Turunmaan ova	Vakka-Suomen ova	TYKS-LAB
Määräraha vuonna 2004	940 400	84 120	187 000	37 000	96 400	35 500
Koulutusmäärärahan toteuma € 2004	772,589	86 611	165 504	37 318	79,982	37 319
Määrärahan toteuman %-osuus toteutuneista palkoista v. 2004	0,60	0,78	0,70	0,80	0,77	0,40
Määrärahan toteutumis-% 2004	82,16	103,00	88,50	100,86	82,97	105,00

ja ensiapukoulutusta jatkettiin.

TYKSissä järjestettiin 53 keskitettyä koulutustilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 4.249 henkilöä, joista 2.690 oli tyksiläisiä, 107 TYKSLAB:sta, 149 Salon seudun osavastuualueelta, 89 Vakka-Suomen osavastuualueelta, 85 Loimaan osavastuualueelta ja 36 Turunmaan osavastuualueelta. Lisäksi sekä Varsinais-Suomen että Satakunnan sairaanhoitopiirien sairaaloista ja perusterveydenhuollosta näihin koulutuksiin osallistui 1.095 henkilöä.

Vuonna 2004 osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 3.657 henkilöä ja he käyttivät yhteensä 15.200 koulutuspäivää. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 58 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

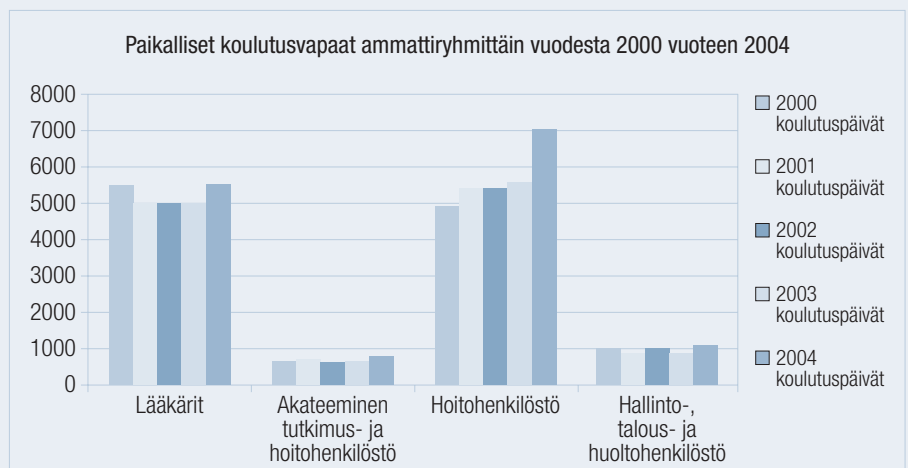
Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 69 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 245 päivää.

Koulutusvirka-/työvapaiden palkkakustannukset olivat yhteensä 1.569 miljoonaa euroa. Koulutuspäivän hinnaksi muodostui 90,94 euroa/päivä, minkä lisäksi tulevat kurssimaksut, matkat ja mahdollisen sijaisen palkkakustannukset. Koulutuspäivän palkkakustannukset laskivat vuodesta 2003 1,5 euroa/päivä.

Koulutuksen vuoksi myönnettyt virka-/työvapaapäivät jakautuivat ammattiryhmittäin alla olevan taulukon mukaisesti.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 120 henkilöä vuoden 2004 aikana palkattomalla opinto- ym. opiskeluvapaalla yhteensä 9.869 päivää.

Paikalliset koulutusvapaat ammattiryhmittäin vuodesta 2000 vuoteen 2004



## Työnohjaus

Sisäisen työnohjauksen kysyntä lisääntyi sairaanhoitopiirissä, mutta siihen voitiin vastata vain samassa määrin kuin aikaisempina vuosina. Vuonna 2004 työnohjausta antoi 54 sisäistä työnohjaajaa 109 työntekijälle ja ryhmä- tai työyhteisötyönohjausta 28 ryhmälle. Työnohjaustunteja kertyi yhteensä 1388.

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

Työnohjaustoiminnan kehittämiseksi ja työnohjaustarpeen tyydyttämiseksi päätettiin lähettää 11 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin työntekijää keväällä 2005 alkavaan kolmivuotiseen työnohjaaja- ja prosessikonsulttikoulutukseen. Samasta Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen työnohjaajakoulutuksesta valmistuu keväällä 2005 neljä työnohjaajaa.

Henkilökunnan työnohjaajien palkkioihin käytettiin vuoden 2004 aikana noin 157.000 euroa.

## 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 sairaanhoitopiirin 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 kokeneet mukanaolon erittäin positiiviseksi. Sairaanhoitopiirin mentoriprojektia on pidetty hyvänä toimintamallina ja esikuvana myös muissa kunta-alan työpaikoissa.

## Hyvinvointitutkimus ja tulokuntomittari

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri on ollut osallisena Työterveyslaitoksen laajassa hyvinvointitutkimuksessa vuosina 1998, 2000 ja 2004. Vuoden 2004 hyvin-

vointikyselyyn osallistui 21 sairaalaa kuudesta sairaanhoitopiiristä. Vastausprosentti Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 68. Vastausprosentit sairaanhoitopiirin eri sairaaloiden välillä vaihtelivat, noudattaen kuitenkin aikaisempien vuosien tasoa.

Vertailtaessa eri sairaanhoitopiirien tuloksia Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri on säilyttänyt hyvin asemansa työpaikan vetovoimaisuudessa. Kehitettävää meillä on mm. työn kuormittavuudessa.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tasolla parantumista edelliseen kyselyyn on tapahtunut mm. päätöksenteon oikeudenmukaisuudessa, yleisessä työtyytyväisyydessä, työyksiköiden yhteistoiminnassa sekä kehityskeskusteluissa, jossa viimeksi mainitussa on tapahtunut huomattavaa edistystä. Entisellään ovat pysyneet vaikutusmahdollisuudet työssä, sekä henkinen ja fyysinen väkivalta. Kehittämiskohdeeksi nousi työn kuormittavuus. Kehitettävää vastaajat näkivät edelleen olevan johtamisessa. Kuitenkin niin, että parannusta edelliseen kyselyyn on tapahtunut.

## Sisäisen työnohjauksen seuranta vuodelta 2004

SISÄISTÄ TYÖNOHJAUSTA ANTANEET Ammattinimike	Työnohjaajana toimineet		Yksilötyön- ohjattavia	Annettuja yksilötyön- ohjaustunteja à 45 min	Työnohjaus- ryhmiä	Annettuja ryhmätyön- ohjaustunteja à 45 min	Työnohjaus- tunteja yhteensä à 45 min
	psyk.	som.					
Lääkäri	3		3	28	1	12	40
Psykologi	12		25	280	8	74	354
Sosiaalityöntekijä	2		2	19			19
Sairaanhoitaja	28	5	75	694	16	181	875
Toimintaterapeutti	1		1	14			14
Mielenterveyshoitaja	1		1	20			20
Sairaalapappi		2	2	14	3	52	66
<b>Yhteensä</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>109</b>	<b>1069</b>	<b>28</b>	<b>319</b>	<b>1388</b>

Välinehuolto 993, pakkaamotila  
Carita Lindén, välinehuoltaja  
Raija Vainio, välinehuoltaja  
Tarja Ruuskanen, apulaisosastonhoitaja



## Kehityskeskustelut

Henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on, että kehityskeskustelut toteutetaan siten, että vuonna 2004 osallistuneita on 80 % henkilöstöstä.

Tähän tavoitteeseen ei vuoden 2004 aikana päästy, mutta hyvinvointitutkimuksen vastausten mukaan kehityskeskustelujen määrä on lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana.

Kehityskeskustelut näki hyödylliseksi 43 % kaikista hyvinvointikyselyyn vastanneista. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kehityskeskustelut nähtiin osavastualueittain hyödyllisinä seuraavasti:

- Turunmaan sairaalassa 58 %
- Loimaan aluesairaalassa 53 %
- Halikon sairaalassa 48 %
- Vakka-Suomen sairaalassa 40 %
- TYKSissä 39 %
- Raision sairaalassa 38 %
- Salon aluesairaalassa 34 %

## Kehityskeskustelun käyneiden osuus hyvinvointikyselyyn vastanneista

Osavastuualue	v. 2000–2002	v. 2004
TYKS	29 %	56 %
Loimaan osavastuualue	32 %	56 %
Raision osavastuualue	14 %	49 %
Salon osavastuualue		
- Salon aluesairaala	27 %	56 %
- Halikon sairaala	29 %	69 %
Turunmaan osavastuualue	30 %	50 %
Vakka-Suomen osavastuualue	72 %	72 %

## Tasa-arvon tila

Yhtenä osana henkilöstöstrategiaa on tasa-arvon edistäminen. Työnantajalla on lain mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tasa-arvosuunnitelma valmistui vuonna 2004. Sairaanhoitopiirin tasa-arvosuunnitelmassa on huomioitu sekä tasa-arvo lain että yhdenvertaisuuslain työnantajaan kohdistamat velvoitteet henkilöstön tasa-

arvoisessa ja yhdenvertaisessa kohtelussa. Työntäjän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuus kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksen tekoon. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa, tasapuolista kohtelua työpaikalla. Suunnitelma on yksi keino kiinnittää huomiota tähän asiaan.

## Huomioita tasa-arvon tilasta:

### - Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 84,6 % naisia (5.877) ja 15,4 % miehiä (1.066). Miesten lukumäärä nousi 67 henkilöllä. Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhde vaihtelee yksiköittäin suuresti.

Lääkäreistä yli puolet on miehiä.

Akateemisen tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä naisten ja miesten osuus vaihtelee riippuen tehtävänimikkeestä.

Koko hoitohenkilöstöstä 6 prosenttia on miehiä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia.

Myös talous-, hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa on naisia, johtuen siitä että huoltohenkilöstön suurimmat ryhmät, laitoshuoltajat ja ravintotyöntekijät, ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja.

Toisaalta tekninen henkilöstö on konkavisuudessaan miehiä.

### - Ikäjakautuma

Keski-ikä ei vuoden 2002 jälkeen ole noussut. Esimerkiksi vakinaisen hoitohenkilöstön keski-ikä on alentunut 5 vuodelle. Tämä merkitsee sitä, että täytettäessä virkoja ja toimia on niihin valittu nuoria henkilöitä.

### - Työolosuhteet

#### a) Perhevapaat

Vuoden 2004 aikana perhevapaita käytti 32 henkilöä enemmän kuin vuonna 2003. Isyysvapaalla oli 10 isää enemmän kuin vuonna 2003. Tilapäistä hoitovapaata sairaan lapsen vuoksi käytettiin vähemmän kuin vuonna 2003, mutta osittaista hoitovapaata (lyhennettyä työaikaa) käytti 58 henkilöä enemmän kuin vuonna 2003.

#### b) Osa-aikatyö

Osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuoden 2004 aikana yhteensä 73 henkilöä. Osa-aikatyö osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka.

### - Palkkaus

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.

Vuoden 2004 aikana käynnistettiin uudelleen työn vaatavuuden arviointi, jonka yhtenä tavoitteena on saada samanlaiset palkkausperusteet työn vaatavuuden perusteella koko piirissä ja soveltua yhtenevät rekrytointipalkat.

### - Työolosuhteet ja työsuojelu

Vuoden 2004 kiinnitettiin erityistä huomiota työpaikan turvallisuuteen. Ulko-ovien lukitusta tarkistettiin. Valmisteltiin ohjetta hyvästä kohtelusta Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Laadittiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin päihdeohjelma.

## 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 ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, aatto- tai pyhätyötunneilta maksetut korvaukset, päivystysajan sekä varallaoloajan korvaukset
- Vuosiloman ajalta maksetut palkat, lomarahat ja lomakorvaukset sekä lomalisät
- Poissaolojen ajalta maksetut palkat
- Lisä- ja ylityöstä maksetut palkat

**Tehdyn työtunnin** hinta = Maksetut palkat/tehdyt työtunnit

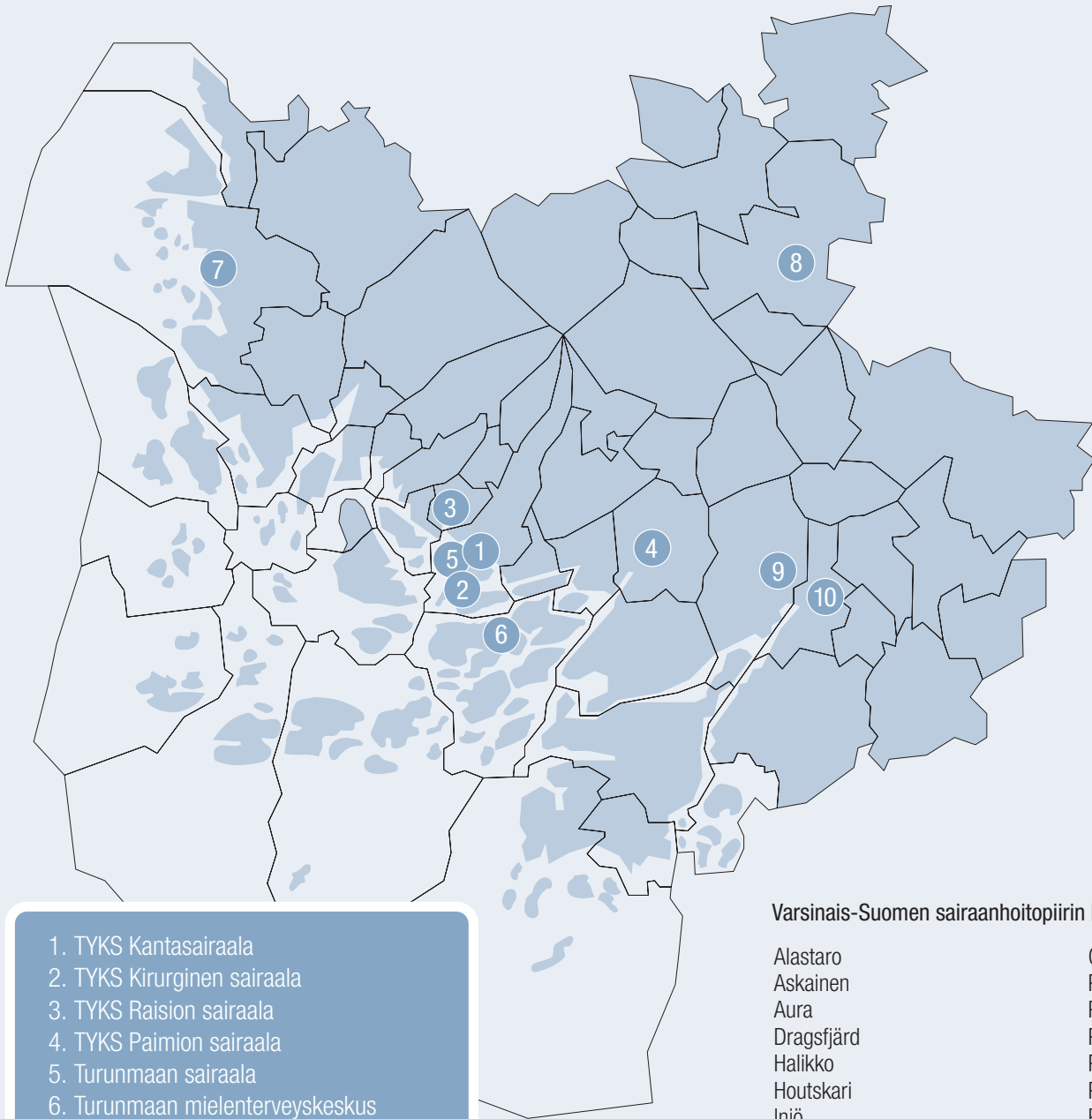
Huom.: Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat. Tehdyissä tunneissa todelliset tehdyt tunnit, ei poissaoloajan tunteja.

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

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

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





- 1. TYKS Kantasairaala
- 2. TYKS Kirurginen sairaala
- 3. TYKS Raision sairaala
- 4. TYKS Paimion sairaala
- 5. Turunmaan sairaala
- 6. Turunmaan mielenterveyskeskus
- 7. Vakka-Suomen sairaala
- 8. Loimaan aluesairaala
- 9. Salon seudun sairaala / Halikon sairaala
- 10. Salon seudun sairaala / aluesairaala

**Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin kuntayhtymä**

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