

# VSSHP

VARSINAIS-SUOMEN  
SAIRAANHOITOPIIRI  
EGENTLIGA FINLANDS  
SJUKVÅRDSDISTRIKT



**Varsinais-Suomen  
sairaanhoitopiirin  
henkilöstökertomus  
vuodelta 2005**

# **Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän henkilöstökertomus vuodelta 2005**

**Toimitus:**  
**Taru Luukkala-Viitanen (vast.)**  
**Hely Lehtokari**

**Julkaisija:** Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri

**Monistus:** TYKSin monistamo, 2006

**Kansikuva:** Kuvia Salon aluesairaalassa (ylh.vas), Turunmaan sairaalassa (ylh.oik.), Paimion sairaalassa (alh.vas) ja Turun kaupunginsairaalassa (alh.oik.) sijaitsevista Varsinais-Suomen kuvantamiskeskuksen toimipisteistä. (Kuvat: Mainostoimisto SST)

## Sisällys

<b>HENKILÖSTÖSTRATEGIA JA SEN TOTEUTUMINEN .....</b>	<b>1</b>
HENKILÖSTÖSTRATEGIA.....	1
HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN.....	2
<b>TYÖYMPÄRISTÖSSÄ JA ORGANISAATIOSSA TAPAHTUNEET MUUTOKSET .....</b>	<b>3</b>
<b>HENKILÖSTÖVOIMAVARAT.....</b>	<b>3</b>
VIRAT JA TOIMET.....	3
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....	4
HENKILÖSTÖRAKENNE .....	6
IKÄRAKENNE .....	6
IKÄJAKAUTUMA .....	7
KOULUTUSRAKENNE .....	9
HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSA OLOAIKA.....	10
VAIHTUVUUS.....	11
ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	12
<b>HENKILÖSTÖN TYÖPANOS .....</b>	<b>13</b>
TYÖPANOS.....	13
POISSAOLOT .....	15
SAIRASTAVUUS .....	17
<b>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT .....</b>	<b>19</b>
PALKKAKUSTANNUKSET .....	19
TEHDYN TYÖN HINTA .....	19
TULOKSELLISUUTEEN PERUSTUVA TYÖNTEKIJÖIDEN KANNUSTAMINEN.....	20
TYÖTERVEYSPALVELUT .....	21
VIRKISTYS JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	22
YHTEISTOIMINTA .....	22
KOULUTUS .....	23
TYÖNOHJAUS.....	25
MENTOROINTI .....	25
KEHITYSKESKUSTELUT .....	25
TASA-ARVON TILA.....	26
<i>Huomioita tasa-arvon tilasta:</i> .....	26
TUNNUSLUKUJEN LASKENTAKAAVAT JA KÄSITTEET .....	29

LIITE 1. HENKILÖSTÖKULUT VUONNA 2005

# VARSINAIS - SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRIN KUNTAYHTYMÄN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2005

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

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on tuotettu henkilöstökertomus vuosittain kevästä 1998. Vuoden 2005 kertomus jatkaa tätä sarjaa.

## 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**
  - o Vapautuneen työtehtävän täyttäminen on nopeaa ja joustavaa. Virat ja toimet täytetään pääasiassa julkisella hakumenettelyllä
  - o Sisäiselle virkojen ja toimien täytölle luodaan selkeät periaatteet
  - o Henkilöstö palkataan pääasiassa pysyväisluontoiseen virka- tai työsuhteeseen.
  - o Vajaakuntoisille työntekijöille luodaan yksilölliset sijoittamis- ja koulutussuunnitelmat
- **Henkilöstö**
  - o Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan sairaanhoitopiiriltä edellytettävien palvelujen perusteella
  - o Työn kuormittavuutta ja henkilöstön työkuuntoisuutta seurataan säännöllisesti
- **Perehdytys**
  - o Luodaan sairaanhoitopiirin kaikki yksiköt ja ammattiryhmät kattava perehdytysohjelma
- **Osaaminen**
  - o Henkilöstön täydennyskoulutukseen panostetaan lisää aikaa ja taloudellisia resursseja
- **Palkkaus**
  - o Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palkkatasoa kehitetään siten, että se on kilpailukykyinen sovittujen vertailusairaanhoitopiirien kanssa.

## **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. Osallistuttiin erilaisiin rekrytointitapahtumiin Turussa ja Porissa ja Salossa. Yhteistyössä Turun työvoimatoimiston ja Aker Finnyardsin kanssa käytiin rekrytoimassa työvoimaa Seinäjoella, Jyväskylässä ja Tampereella. Osallistuttiin myös sähköisiin rekrytointimessuille, jossa työntekijöitä haettiin internetin välityksellä. Osallistuttiin Turussa Leafin ja Finluxin irtisanotuille työntekijöille järjestetyille rekrytointimessuille. Suunniteltiin sähköiseen viranhakuun siirtymistä.

### **- Henkilöstö**

Vuonna 2005 perustettiin yhteensä 86 uutta virkaa ja tointa. Osa perustetuista viroista siirtyi aiemman valtion psykiatria tukevan erillisrahoituksen piiristä kuntien vastuulle, TYKSin sairaala-apteekin uusien toimien kustannukset katettiin vähenevistä ostopalveluista. Merkittävä osa viroista ja toimista kohdistui hoitotyön tukemiseen suuren kysynnän alueilla ja mahdollisti T-sairaalan tilojen täysimääräisen käytön.

Henkilöstön rakenteen korjaamiseen tarvitaan muutakin toimenpiteitä kuin uusien toimien perustamista. Kehittyvän hoitokäytännön muutostarve ohjasi nimikemuutoksia. Hoitohenkilöstön nimikemuutoksista kaksikymmentäviisi oli sellaista, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja), muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairaanhoitaja, röntgenhoitaja, fysioterapeutti). Lisäksi toteutettiin kaksikymmentäyksi muun viran ja toimen nimikemuutos.

Vuoden aikana lakkautettiin yhteensä seitsemäntoista virkaa ja tointa.

Varahenkilöstöjärjestelmä otettiin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä uudelleen käyttöön v. 2001. Kesä 2005 osoitti, että lyhtyaikaisen sairaanhoitohenkilöstön saatavuudessa on ongelmia. Pätevät sijaiset tulisi kytkeä nopeasti vakituisen toimeen palvelutuotannon turvaamiseksi. Tästä syystä perustettiin 1.9.2005 lukien 26 uutta varahenkilöstön tointa.

### **- Perehdytys**

Sairaanhoitopiirissä järjestettiin 3 yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta, joista kaksi oli suunnattu erityisesti kesäsijaisille.

### **- Osaaminen**

Henkilöstön täydennyskoulutukseen ohjattiin lisää määrärahaa ja korostettiin asetuksen mukaista veloitetta osallistua koulutukseen.

### - Palkkaus

Tehtäväkohtainen peruspalkka määräytyy työn vaativuuden perusteella. Palkkatason kilpailukykyä tuettiin piirin omalla palkkamäärärahalla.

Sairaanhoitopiirissä otettiin käyttöön sisäinen alaraja, joka tarkoittaa sitä, että uutta henkilökuntaa rekrytoitaessa maksetaan tehtävään valitulle henkilölle vähintään sisäisen sovitun alarajan mukaista peruspalkkaa, joka on virka- ja työehtosopimusten mukaisia vähimmäisperuspalkkoja korkeampi. Yleisimpiin nimikkeisiin sovittiin myös kolme eritasoista työn vaativuuteen perustuvaa palkkakoria ja niille omat alarajat.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä otettiin käyttöön vuoden 2005 alusta.

Maksettiin ”Vuoden Menestyjä” palkkiota yhteensä 32.400 euroa 29 eri ryhmälle.

## Työympäristössä ja organisaatiossa tapahtuneet muutokset

Sairaanhoitopiirissä toteutettiin vuoden 2005 alusta organisatorisia muutoksia.

- o V-S Kuvantamiskeskus perustettiin 1.1.2005, jolloin TYKSiin diagnostisen radiologian yksikkö ja osavastuualueiden röntgenosastot yhdistettiin piiritasoisiksi taseyksiköiksi.

Erikoissairaanhoidon muuttuneet tarpeet ja haasteet edellyttävät erilaisten toimintamallien arvioimista, Sen vuoksi vuoden 2005 aikana

- o valmisteltiin TYKSiin ja osavastuualueiden psykiatrian osastojen yhdistämistä yhteiseksi psykiatrian tulosalueeksi.
- o valmisteltiin Turunmaan osavastuualueella toiminnan muuttamista liikelaitokseksi.

## Henkilöstövoimavarat

### Virat ja toimet

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaaloissa ja TYKSLAB liikelaitoksessa oli 31.12.2005 yhteensä 5.890 virkaa ja tointa, joista yliopiston sivuvirkoja oli 70 ja amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia 56.

Uusia virkoja ja toimia perustettiin yhteensä 86, jotka jakaantuvat seuraavasti:

- TYKS	72 virkaa/tointa
- Loimaan osavastuualue	2 tointa
- Salon seudun osavastuualue	7 virkaa/tointa
-Turunmaan osavastuualueelle	1 toimi
- V-S Kuvantamiskeskus	3 virkaa/tointa
- TYKSLAB	1 toimi

Lisäksi perustettiin 26 varahenkilöstön tointa, jotka jakaantuivat seuraavasti:

- TYKS	17 tointa
--------	-----------

- Loimaan osavastuualue 3 tointa
- Salon osavastuualue 3 tointa
- Vakka-Suomen osavastuualue 2 tointa
- V-S Kuvantamiskeskus 1 toimi

Nimikemuutoksia tehtiin TYKSissä 22, Loimaan osavastuualueella kolme, Salon seudun osavastuualueella kuusi, Turunmaan osavastuualueella viisi, Vakka-Suomen osavastuualueella kuusi, V-S Kuvantamiskeskuksessa kaksi ja TYKSLAB liikelaitoksessa kaksi.

Lakkautettiin 17 virkaa ja tointa, joista TYKSissä yksitoista ja Salon seudun osavastuualueelta viisi ja TYKSLAB:ssa yksi.

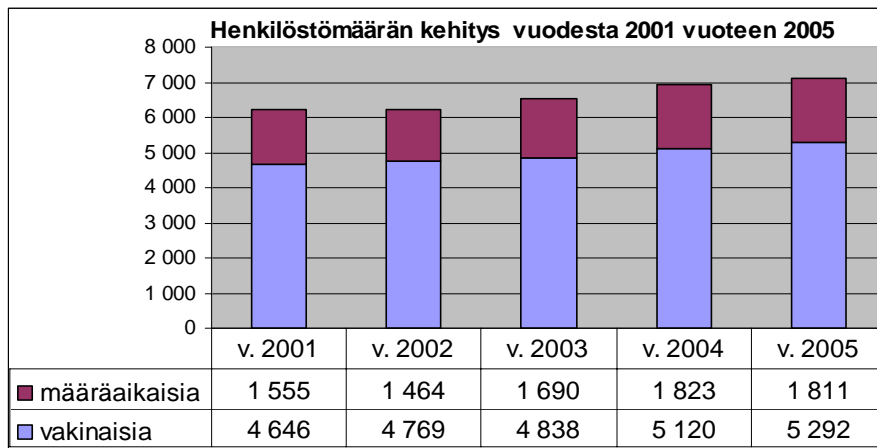
Vakinaisten palvelussuhteiden lisäksi käytettiin tilapäisiä palvelussuhteita lähinnä lääkäreiden päivystysjärjestelyissä, hengityshalvauspotilaiden hoidossa sekä erilaisissa ylimääräisen valtionavun turvin toteutetuissa projekteissa.

Virat ja toimet 31.12.2005	Hallinto- keskus	TYKS	Loimaan osava	Salon osava	Turun- maan osava	Vakka- Suomen osava	V-S Kuvanta- miskeskus	TYKSLAB	Yhteensä
Lääkärit		548	37	52	16	30	59	19	761
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		96	8	23	6	10	2	14	159
Hoitohenkilöstö		2267	214	394	84	196	188	290	3633
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	26	905	85	187	33	86	8	7	1337
<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>3816</b>	<b>344</b>	<b>656</b>	<b>139</b>	<b>322</b>	<b>257</b>	<b>330</b>	<b>5890</b>
Osavastuualueen palvelus- suhteiden %-osuus koko piirin palvelussuhteista	0,4 %	64,8 %	5,8 %	11,1 %	2,4 %	5,5 %	4,4 %	5,6 %	100,0 %
Palvelussuhteiden muutos vuoteen 2004	1	-126	-5	-10	-5	-7	257	-1	104
Tilapäiset palvelussuhteet		16		28					44

kuva 1.

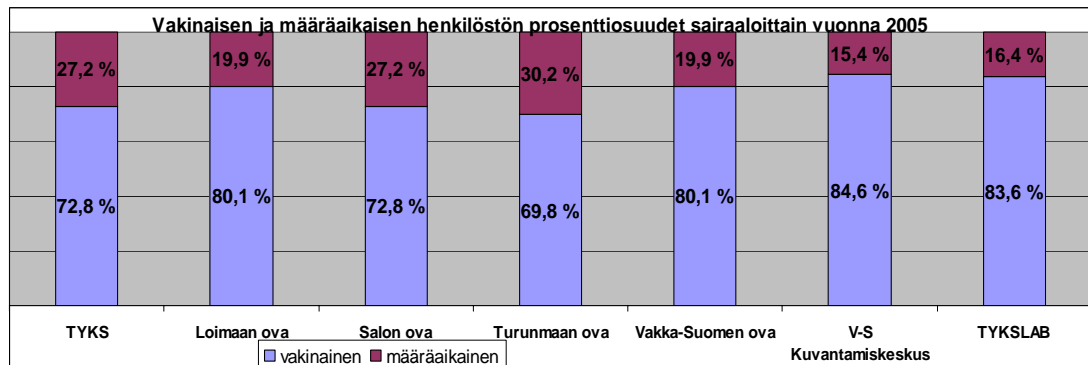
## Henkilöstön määrä

Kuntayhtymän palveluksessa 31.12.2005 oli yhteensä 7.103 henkilöä. Luku sisältää myös eri syistä virka/työvapaalla olevat henkilöt. Viran/toimenhaltijoiden määrä nousi vuodesta 2004 yhteensä 160 henkilöllä. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 172 henkilöllä ja määräaikaisten laski 12 henkilöllä.



Kuva 2.

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 90,4 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 4,8 % osa-aikaisessa ja 1,2 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 89,7 %, osa-aikaisia 9,5 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 0,8 %.



Osa-aikainen työ kiinnosti vuoden aikana 409 henkilöä (4,3 %), mikä oli 6 henkilöä enemmän kuin vuonna 2004. Yleisin osa-aikatyön peruste oli osittainen hoitovapaa ja osa-aikavirka/ työvapaa. Perusteita olivat myös osa-aikaeläke ja työvoimatoimiston tukema osa-aikaisä.

Lokakuussa 2004 kunta-alan henkilöstöstä oli 13 % osa-aikatyössä.\*<sup>1</sup> Kun Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä kaikki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen, niin 31.12.2005 oli osa-aikatyöntekijöitä koko henkilöstöstä 9,9 %.

Kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä oli lokakuun 2004 tilaston mukaan vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 73,3 %, määräaikaisessa 24,1 % ja työllistettyjä 2,6 %.\*<sup>2</sup> Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä oli 31.12.2005 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 74,5 % (v. 2004 73,7 %). Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 25,5 % henkilöstöstä (vuonna 2004 26,3 %). Työllistettyjä on vuosittain vain muutama. Keskiarvoa suurempaan määräaikaisen henkilöstön käyttöön vaikuttaa sairaalayhteisön naisvaltaisuus ja siitä johtuvat perhevapaat. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä laski hieman henkilöstöstrategian tavoitteiden mukaisesti.

<sup>1</sup> WWW.Kuntatyönantaja.fi/Tilastot: Kunnallinen henkilöstö 2004

<sup>2</sup> WWW.Kuntatyönantaja.fi/Tilastot: Kuukausipalkkaiset palvelussuhteen luonteen mukaan 2004

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 7.519 (v.2004 7.321) henkilöä ja alimmillaan tammikuussa 6.860 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 24,6 prosentista 30,2 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään tammikuussa.

## Henkilöstörakenne

Lokakuussa 2004 oli 77 % koko kunta-alan henkilöstöstä naisia.<sup>\*3</sup> Sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 84,9 % naisia (6.029) ja 15,1 % miehiä (1.074)

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ero miesten ja naisten lukumäärissä oli seuraava:

31.12.	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Ammattiryhmät	%	%	%	%	%	%	lkm	lkm	lkm
Lääkärit	51,8 %	52,8 %	51,9 %	48,2 %	47,2 %	48,1 %	741	803	828
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	14,0 %	13,6 %	14,9 %	86,0 %	85,9 %	85,1 %	172	177	181
Hoitohenkilöstö	6,4 %	6,1 %	6,3 %	93,6 %	93,9 %	93,7 %	4 018	4261	4406
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	20,1 %	20,1 %	20,1 %	79,9 %	79,9 %	79,9 %	1 435	1484	1466
Tutkijat	27,8 %	27,5 %	20,3 %	72,2 %	89,3 %	79,7 %	162	218	222
Yhteensä	15,3 %	15,4 %	15,1 %	84,7 %	84,6 %	84,9 %	6528 *	6943*	7103 *

Kuva 3.

## Ikärakenne

Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla aloilla. Vuonna 2004 se oli 44,5 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta.<sup>\*4</sup> Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2005 lopussa 43,0 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,9 vuotta.

Ammattiryhmiä tarkasteltaessa naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 4 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla akateemisella tutkimus- ja hoitohenkilöstöllä naisten keski-ikä oli 44,7 vuotta ja miesten 48,7 vuotta. Lääkärihenkilöstössä vakinaisessa palvelussuhteessa olevien naisten keski-ikä oli 44,8 vuotta ja miesten 47,6 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä muutos sairaaloittain ilmenee seuraavassa:

<sup>3</sup> KT:n Tilastoiesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2004

<sup>4</sup> [www.kuntatyönantaja.fi/tilastot/](http://www.kuntatyönantaja.fi/tilastot/) Kunnallisen henkilöstön keski-ikä lokakuu 2004

Keski-ikä 31.12.	Salon ova	Turun- maan ova	Vakka- Suomen ova	TYKSL AB	Kuvanta mis- keskus	Yhteensä
v. 2001	44,0	45,4	45,0			43,0
v. 2002	43,7	44,8	44,9			43,2
v. 2003	43,8	45,1	45,2			43,0
v. 2004	43,4	45,0	45,0	46,6		42,9
v. 2005	43,3	44,7	45,1	46,7	45,9	43,0

Kuva 4.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä oli eroa seuraavasti:

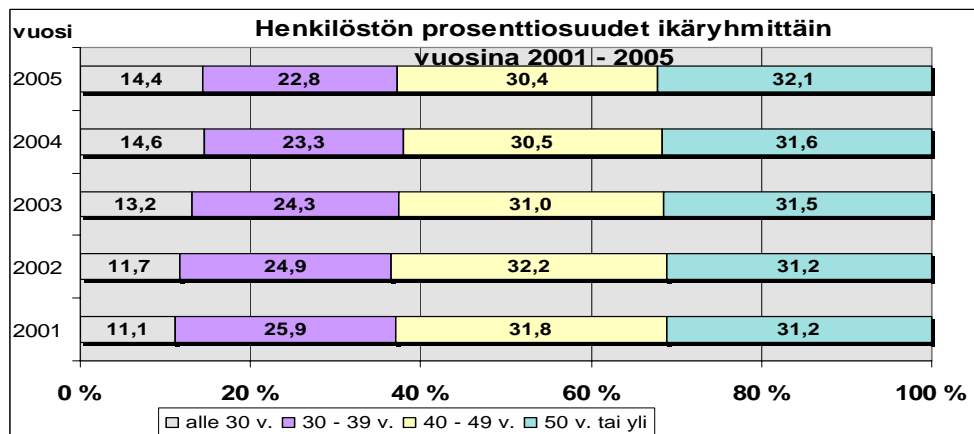
Keski-ikä v. 2005	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Lääkärit	46,4	35,1	42,4
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	45,3	34,3	43,3
Hoitohenkilöstö	45,0	33,8	42,4
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	48,5	37,3	46,2
Tutkijat	45,0	34,9	37,3
Yhteensä	45,9	34,7	43,0

Kuva 5.

## Ikäjakautuma

Kunta-alan henkilöstöstä oli vuonna 2004 yli puolet 30 - 49 -vuotiaita, joka kymmenes oli alle 30 -vuotias ja runsas kolmannes oli vähintään 50-vuotiaita.\*<sup>5</sup>

Henkilöstön ikärakenne Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä noudattaa yleistä kunta-alan ikärakennetta. Vuonna 2005 koko henkilöstöstä alle 30 -vuotiaita oli 14,4 %, 30 – 39 -vuotiaita oli 22,8 %, 40 - 49 -vuotiaita oli 30,4 % ja yli 50 -vuotiaita oli 32,1 % koko henkilöstöstä.

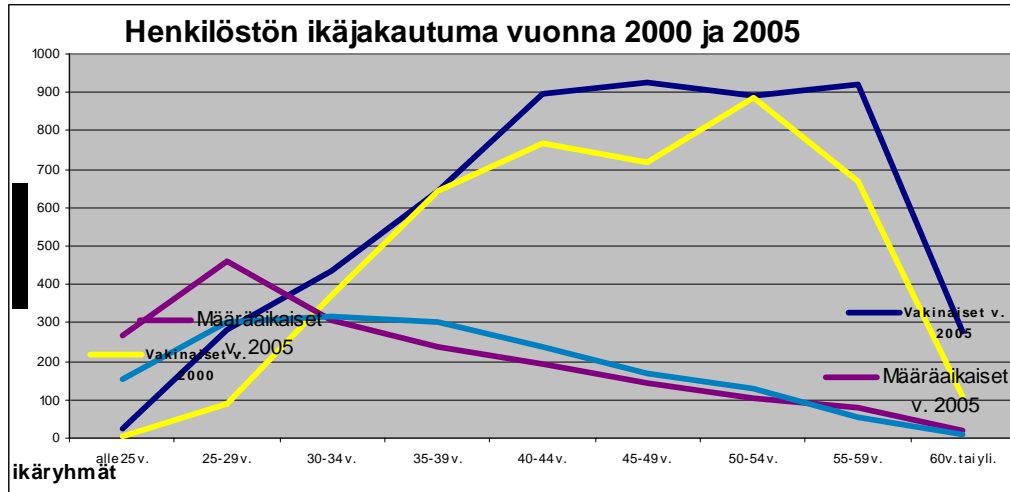


kuva 6.

Vuonna 2005 oli 40 - 44-vuotiaat suurin ikäryhmä, yhteensä 1.087henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä tähän ikäryhmään sijoittui 16,9 %. Toiseksi suurimmassa ikäryhmässä, 45 - 49 -vuotiaat, oli 1.074 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä heitä oli 17,5 %.

<sup>5</sup> KT:n Tilastoesite Kunnalliset palkat ja henkilöstö, lokakuu 2005

Vakinaisesta henkilöstöstä 39,4 % (2.086 henkilöä) oli täyttänyt 50 vuotta. Yli 54 -vuotiaita oli 1.196 henkilöä (22,6 % vakinaisista). Määräaikaisista viranhaltijoista/työntekijöistä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25 - 29 -vuotiaat. Heitä oli 459 henkilöä (25,3 % määräaikaisista).



Kuva 7.

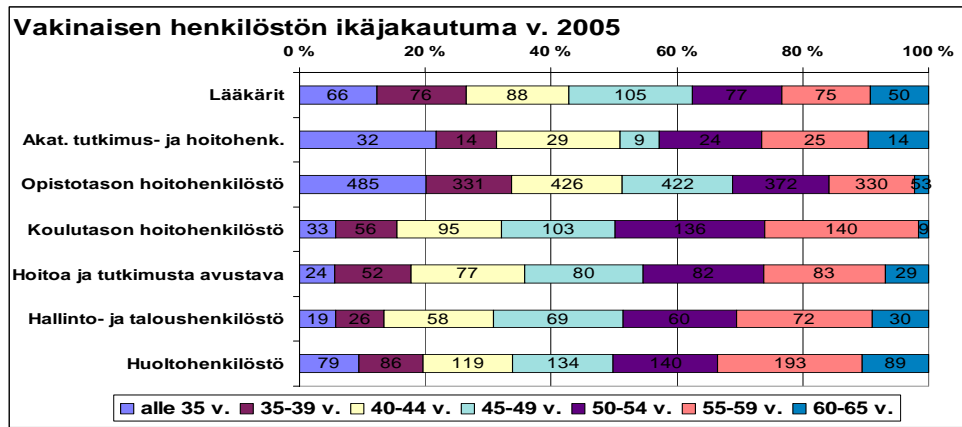
Verrattaessa osavastuualueiden ikäryhmiä toisiinsa oli niissä eroa. Suurimpana ikäryhmänä oli 40 - 44 -vuotiaat TYKSissä (15,6 % henkilöstöstä), Loimaan (17,4 %) ja Vakka Suomen osavastuualueilla (18,6 % henkilöstöstä). Salon osavastuualueella (16,3 %) suurin ikäryhmä oli 50 – 54 -vuotiaat. Turunmaan osavastuualueella (17,9 %), TYKSLAB:ssa (22,3 %) ja V-S Kuvantamiskeskuksessa (21,1 %) suurin ikäryhmä oli 55 – 59 -vuotiaat.

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Hallintojohtajia, ylläkäreitä, ylihoitajia, hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2005 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä yhteensä 158 vakinaista viranhaltijaa. Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 33 henkilöä (20,9 %) ja ikäryhmään 55 – 59 -vuotiaat sijoittui 42 henkilöä. (26,6 %)

Osastonhoitajilla vanha painotettu eläkeikä on 60 vuotta. Osastonhoitajista (175) yli 55 -vuotiaita oli 56 henkilöä (32, %).

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylläkäreitä, oli yhteensä 326 henkilöä. Heistä 27 oli täyttänyt 60 vuotta (8,3 %) ja 48 (14,7 %) oli ikäryhmässä 55 – 59 -vuotiaat.

Laitoshuoltajien henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti vähän yli 60 vuoden iässä. Vakinaisista 402 laitoshuoltajasta saavuttaa 170 henkilöä (42,3 %) viiden vuoden sisällä eläkeiän.



Kuva 8.

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

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

Seuraavassa taulukossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön koulutusrakennetta sairaanhoitopiirissä 31.12.2005. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä, joka 535 vakinaisen viran/toimenhaltijan kohdalla on puutteellinen. Tästä huolimatta antavat oheiset taulukot hyvän kuvan henkilöstön koulutusrakenteesta.

Vakinaisen henkilöstön koulutusaste osavastuualueittain

	Perusaste	Keskiaste	Alin korkeaaste	Alempi korkeaaste	Ylempi korkeaaste	Tutkija koulutusaste	tutkintomerkintä on puutteellinen	Yhteensä	%-osuus
TYKS + hallintokeskus	243	697	1510	246	282	246	210	3434	64,9 %
Loimaan ova	24	42	57	11	14	3	166	317	6,0 %
Salon ova	93	167	153	38	40	5	89	585	11,1 %
Turunmaan ova	22	20	21	3	11	2	34	113	2 %
Vakka-Suomen ova	20	91	111	18	21	3	29	293	6 %
V-S Kuvantamiskeskus	16	17	132	18	39	13	1	236	4 %
TYKSLAB	8	14	232	25	12	16	3	310	6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>426</b>	<b>1048</b>	<b>2216</b>	<b>359</b>	<b>419</b>	<b>288</b>	<b>532</b>	<b>5288</b>	
<b>%-osuus</b>	<b>8,1 %</b>	<b>19,8 %</b>	<b>41,9 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>10,1 %</b>		
<b>Yleinen kunnallinen koulutusaste</b>	<b>11,5 %</b>	<b>39,4 %</b>	<b>22,6 %</b>	<b>10,6 %</b>	<b>14,9 %</b>	<b>1,0 %</b>			

kuva 9

	Perus-aste	Keski-aste	Alin korkea-aste	Alempi korkea-aste	Ylempi korkea-aste	Tutkija koulutusta	Tutkija	tutkimus-merkintä on puutteellinen	Yhteensä	%-osuus
Lääkärit						263	251	21	535	10,1 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö			18	37	64		21	7	147	2,8 %
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	153	706	1978	283	49		5	221	3395	64,2 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	270	337	185	37	37		5	287	1158	21,9 %
tutkijat	3	5	35	2	6		6	-4	53	1,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>426</b>	<b>1048</b>	<b>2216</b>	<b>359</b>	<b>419</b>	<b>288</b>	<b>532</b>	<b>5288</b>		
<b>%-osuus</b>	<b>8,1 %</b>	<b>19,8 %</b>	<b>41,9 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>10,1 %</b>			

kuva 10.

Vuoden 2005 aikana saatiin valmiiksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä 17 väitöskirjaa, joista Turun yliopistollisessa keskussairaalassa 15, Loimaan aluesairaalassa 1 ja V-S Kuvantamiskeskuksessa 1 väitöskirja. Yhdeksän henkilöä sai dosentin arvon, neljätoista suoritti erikoislääkärin ja neljätoista maisterin tutkinnon.

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

### Henkilöstön palveluksessa oloaika

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri perustettiin 1.1.1991. Sairaaloitten henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön palveluksessa oloaika omalla työnantajalla oli 31.12.2005 mennessä keskimäärin 16,2 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osavastuualueiden sairaaloissa								
	TYKS	Loimaan ova	Salon ova	Turun maan ova	Vakka-Suomen ova	Kuvantamiskeskus	TYKSLAB	Yhteensä
Miehet	13,5	13,7	18	16,6	17,4	13	14,3	14,4
Naiset	15,6	15,6	17,5	14,2	18,2	19,6	21	16,5
<b>Yhteensä</b>	<b>15,3</b>	<b>15,4</b>	<b>17,6</b>	<b>14,5</b>	<b>18,1</b>	<b>18,3</b>	<b>20,8</b>	<b>16,2</b>

Kuva 11.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa ovat olleet hoitoa ja tutkimusta avustavaan henkilöstöön kuuluvat miehet, keskimäärin 20,8 vuotta. Toisena ovat koulutason hoitohenkilöstöön kuuluvat naiset 20,6 vuotta ja seuraavina hallinto- ja taloushenkilöstöön kuuluvat naiset, joiden keskimääräinen palveluaika on 19,8 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika on keskimäärin 2,4 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet miespuoliset lääkärit, joilla keskimääräinen palveluaika on 4,4 vuotta.

Henkilöstöstrategian tavoitteiden mukaan sairaanhoitopiirissä on jatkettava toimenpiteitä, joilla määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien määrää supistetaan.

## Vaihtuvuus

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

Vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus 1.1.-31.12.2005	Alkaneet palvelujaksot	Päätyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus %
<b>Lääkärit</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>482</b>	<b>14,1</b>
<b>Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>137</b>	<b>15,3</b>
<b>Hoitohenkilöstö</b>	<b>29</b>	<b>144</b>	<b>3246</b>	<b>5,3</b>
- opistotasoinen hoitohenkilöstö	23	102	2274	5,5
- koulutason hoitohenkilöstö	4	33	568	6,5
- hoitoa ja tutkimusta avustava h.	2	9	404	2,7
<b>Muu henkilöstö</b>	<b>25</b>	<b>67</b>	<b>1104</b>	<b>8,3</b>
- hallinto- ja taloushenkilöstö	9	12	293	7,2
- huoltohenkilöstö	16	55	811	8,8
<b>Yhteensä</b>	<b>82</b>	<b>272</b>	<b>4969</b>	<b>7,1</b>

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

Kuva 12.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt vuonna 2005 olivat:

Eläkkeelle siirtyminen	141
- vanhuuseläkkeelle	110
- työkyvyttömyyseläkkeelle	31
Itse irtisanoutunut	102
Ero määräajan päätyttyä, (koulutusvirka)	22
Muut syyt	7
<b>Yhteensä</b>	<b>272</b>

Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti vuosina 2000 - 2004:

	Irtisanoutuneet lkm					Irtisanoutumisprosentti				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Lääkärit</b>	19	20	24	19	14	4,7 %	4,2 %	5,5 %	4,1 %	2,9 %
<b>Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö</b>	5	5	5	4	9	4,3 %	3,9 %	3,9 %	3,0 %	6,6 %
<b>Hoitohenkilöstö</b>	39	49	31	47	60	1,4 %	1,6 %	1,0 %	1,5 %	1,8 %
<b>Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö</b>	19	17	6	16	19	1,8 %	1,5 %	0,6 %	1,5 %	1,7 %
<b>Yhteensä</b>	82	91	66	86	102	1,9 %	1,9 %	1,5 %	1,8 %	2,1 %

kuva 13.

Ohessa on kerätty vuoden 2005 aikana haettavaksi julistetut virat/ toimet ja hakemusten lukumäärät. Haettavaksi julistettuja virkoja ja toimia oli koko sairaanhoitopiirissä yhteensä 469, joihin hakemuksia tuli 4.971. Hakijoita ei ollut yhtä paljon kuin hakemuksia, koska monet henkilöt hakivat samassa haussa useampia toimia ja toisaalta monet henkilöt hakivat toimia jokaisessa haussa.

Avoimet virat ja toimet sekä hakemusten lkm vuonna 2005	TYKS		Loimaan ova		Salon ova		Turunmaan ova		Vakka-Suomen ova		V-S Kuvantamiskeskus		TYKSLAB	
	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia	virat	hakemuksia
<b>Lääkärit yhteensä</b>	<b>84</b>	<b>197</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Akateeminen tutkimus ja hoitohenkilöstö yht.</b>	<b>20</b>	<b>173</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Hoitohenkilöstö yhteensä</b>	<b>187</b>	<b>2183</b>	<b>21</b>	<b>251</b>	<b>26</b>	<b>275</b>	<b>0</b>		<b>6</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>12</b>	<b>189</b>
- hoitohenkilöstö	171	1521									15	22	9	116
- avustava henkilöstö	16	662									1	16	3	73
<b>Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö yht.</b>	<b>60</b>	<b>1506</b>	<b>7</b>	<b>123</b>	<b>16</b>	<b>218</b>	<b>0</b>		<b>2</b>	<b>19</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>19</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>351</b>	<b>4059</b>	<b>38</b>	<b>391</b>	<b>55</b>	<b>560</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>16</b>	<b>219</b>
Sisäiset haut														
Hoitohenkilöstö	12	51												
Muu henkilöstö	2	18												
<b>Suoranimitykset vuonna 2005</b>	<b>28</b>													

Kuva 14.

## Eläkkeelle siirtyminen

Vakinaisen henkilöstön eläkkeellesiirtymisprosentti vuosina 2001 – 2005:

	Eläkkeelle siirtyminen					Eläkkeelle siirtymisprosentti				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Lääkärit</b>	9	8	1	8	10	2,2 %	1,7 %	0,2 %	1,7 %	2,1 %
<b>Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö</b>	2	4	3	6	5	1,7 %	3,1 %	2,3 %	4,5 %	3,6 %
<b>Hoitohenkilöstö</b>	78	69	76	88	66	2,9 %	2,3 %	2,6 %	2,8 %	2,0 %
<b>Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö</b>	31	31	23	30	29	2,9 %	2,7 %	2,2 %	2,8 %	2,6 %
<b>Yhteensä</b>	120	112	103	132	110	2,8 %	2,3 %	2,3 %	2,7 %	2,2 %

Kuva 17.

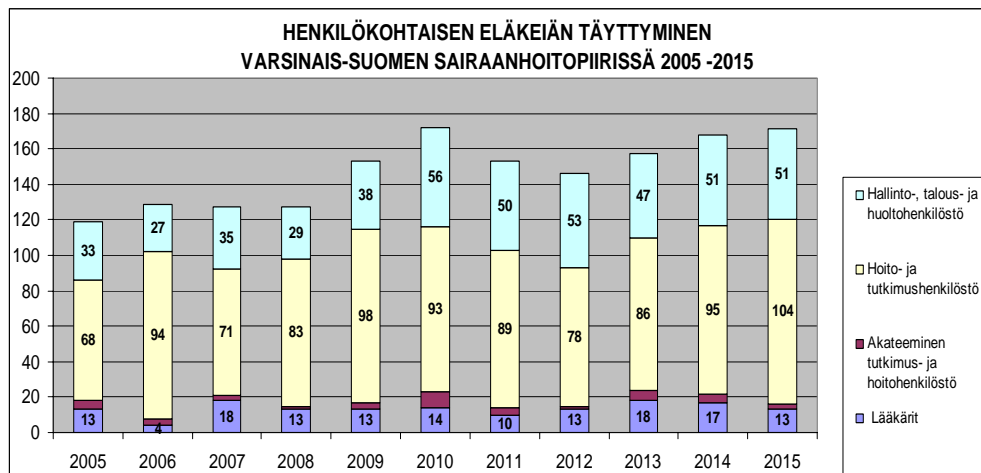
Kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2005 aikana 31 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeen yleisin syy on tuki- ja liikuntaelinten sairaus, seuraavaksi yleisin syy on mielenterveyden häiriö. Määräaikaisella kuntoutustuella oli vuoden 2005 aikana yhteensä 42 henkilöä. Kokoaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lisäksi siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle 26 henkilöä. Osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuoden 2005 aikana yhteensä 13 henkilöä.

Seuraavan viiden vuoden aikana vanhuuseläkeiän saavuttaa lähes puolet tuloyksiköiden sekä hallinnon ja huollon johtavista viranhaltijoista ja osastonhoitajista. Tähän on varauduttava oikea-aikaisella rekrytoinnilla varmistaen samalla niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen.

	virat ja toimet	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	vv. 2005-2015 yhteensä	
<b>Hallintokeskus</b>	25	1	2	1	0	0	2	2	2	1	1	1	<b>13</b>	52,0 %
<b>TYKS</b>	3728	68	71	72	68	88	102	85	95	91	99	87	<b>926</b>	24,8 %
<b>Loimaan osavastuualue</b>	335	6	8	7	4	11	4	7	4	5	10	10	<b>76</b>	22,7 %
<b>Salon osavastuualue</b>	644	18	13	14	19	22	24	23	14	22	20	32	<b>221</b>	34,3 %
<b>Turunmaan osavastuualue</b>	139	5	2	3	5	2	6	6	3	6	7	9	<b>54</b>	38,8 %
<b>Vakka-Suomen osavastuualue</b>	317	9	9	7	8	7	12	13	8	9	12	16	<b>110</b>	34,7 %
<b>V-S KUVANTAMISKESKUS</b>	253	6	8	7	11	9	8	5	11	10	9	8	<b>92</b>	36,4 %
<b>TYKSLAB</b>	329	6	16	16	12	14	14	12	9	13	10	8	<b>130</b>	39,5 %
<b>Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 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>	<b>28,1 %</b>

kuva 15

Vuosien 2006 – 2015 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyi yhteensä 1.503 henkilöllä, joka on 25,5 % nykyisistä viroista ja toimista. Osavastuualueittain määrä vaihtelee hallintokeskuksen 46,2 %:sta Loimaan osavastuualueen 20,3 %:iin.

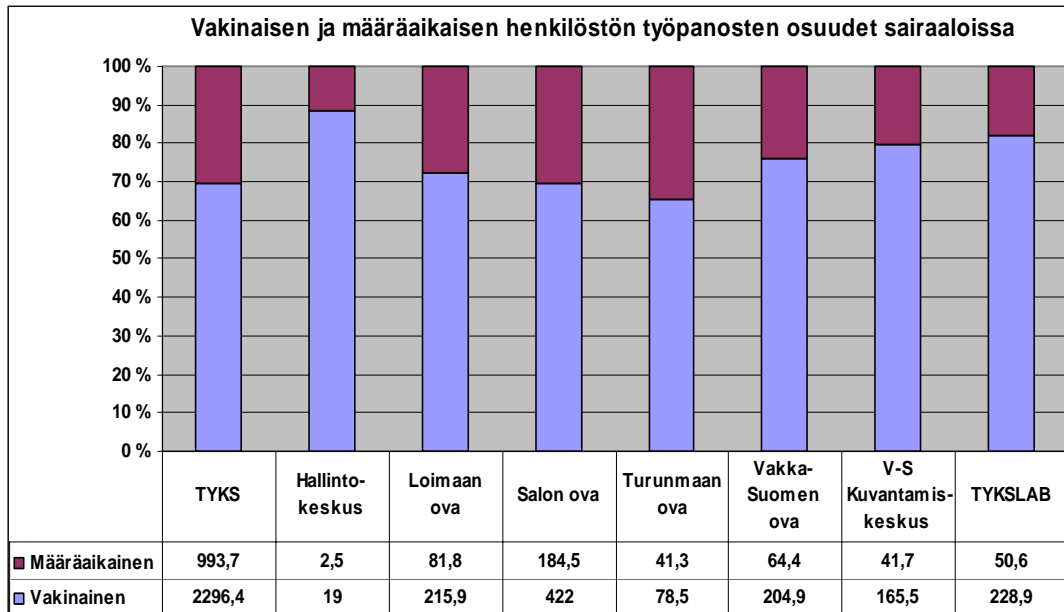


kuva 16.

## Henkilöstön työpanos

### Työpanos

Vakinaisten viran/toimenhaltijoiden osuus tehdystä työpanoksesta oli 71,3 % (71,7 % v. 2004). Määräaikaisten viran/toimenhaltijoiden osuus työpanoksesta oli 28,7 % (28,3 % v. 2004. )



kuva 18a.

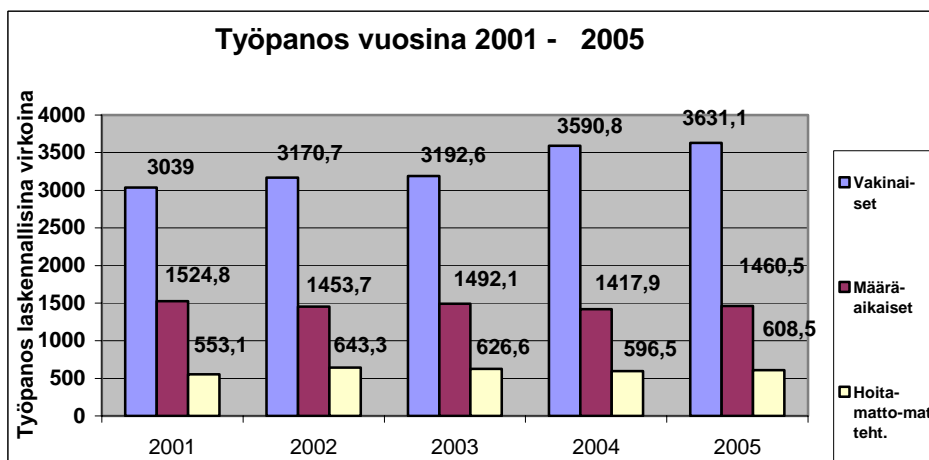
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä vuonna 2004 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalta mahdollistettiin keskimäärin 178,4 tutkijan työpanos. Tämä ei sisällä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Työpanos laskennallisina virkoina oli ajalta 1.1. - 31.12.2005 yhteensä 5.091,6. Työpanos nousi 1,7 prosentilla vuodesta 2004. Lisäystä oli 82,9 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

Työpanos laskennallisina virkoina oli

vuonna	2001	2002	2003	2004	2005
Työpanos	4.563,8	4.624,4	4.684,7	5.008,7	5.091,6
+/- edelliseen vuoteen		+ 60,6	+ 60,3	+ 324*	+ 82,9

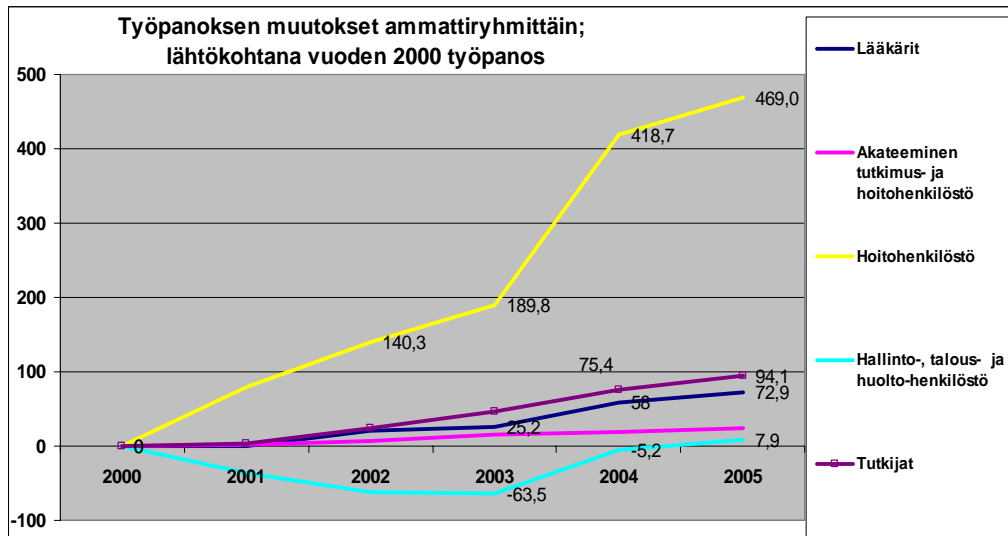
\* Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio



Kuva 18b.

Hoitamattomiin virkoihin ja toimiin on laskettu kaikki avoimet virat ja toimet, joihin ei ole palkattu hoitajaa, sekä ne ajat täytetyistä viroista ja toimista, jolloin

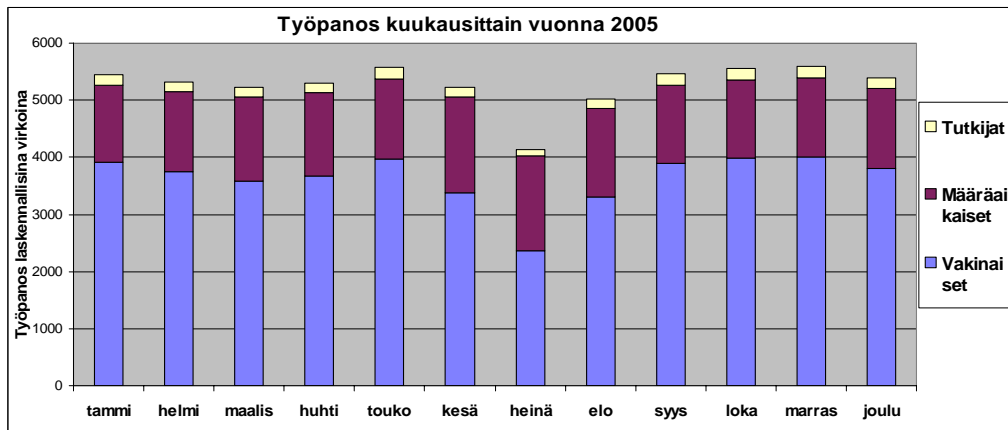
vakinaisen viran/toimenhaltijan poissa ollessa ei ole otettu sijaista. Esimerkiksi osaston sulkemisajaksi ei henkilökunnalle ole palkattu vuosilomasijaista.



Kuva 19.

Työpanoksen lisäyksen merkittävin tekijä vuonna 2005 oli uudet virat ja toimet, joilla varmistettiin TYKSiin T-sairaalan tehokas toiminta ja tuettiin hoitotakuun toteutumista. Vuoden 2004 työpanosta nosti Turun kaupungin kirurgisen sairaalan fuusio.

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.



Kuva 20.

### Poissaolot

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä on 44,9 %.

Oheisessa taulukossa nähdään eri poissaolosyiden osuus henkilöstön työpanokseen.

	v. 2001	v. 2002	v. 2003	v. 2004	v. 2005
<b>Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot</b>	<b>76,9 %</b>	<b>77,0 %</b>	<b>76,5 %</b>	<b>76,6 %</b>	<b>76,3 %</b>
<b>Vuosilomat</b>	<b>11,2 %</b>	<b>11,2 %</b>	<b>11,1 %</b>	<b>11,0 %</b>	<b>10,6 %</b>
<b>Sairauslomat</b>	<b>4,0 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>4,4 %</b>
<b>Lakisääteiset poissaolot</b>	<b>5,0 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>4,9 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>5,2 %</b>
<b>Muut poissaolot</b>	<b>2,9 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,2 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>3,5 %</b>

Kuva 21.

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

Valtakunnallisessa tulopolitiikassa on viime vuosina tehty ratkaisuja, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen.

Vuoden 2005 aikana 1.440 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 15,2 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Poissaolopäiviä kertyi 99.905, joka on 16,5 % kaikista poissaolo päivistä. Isyysvapaata käytti yhteensä 73 isää. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 1.054 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli yhteensä 247 (198 v. 2004) henkilöä 27.963 (21.152 v. 2004) kalenteripäivää.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 865 vanhempaa 3.762 (3.050 v. 2004) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 6,3 %.

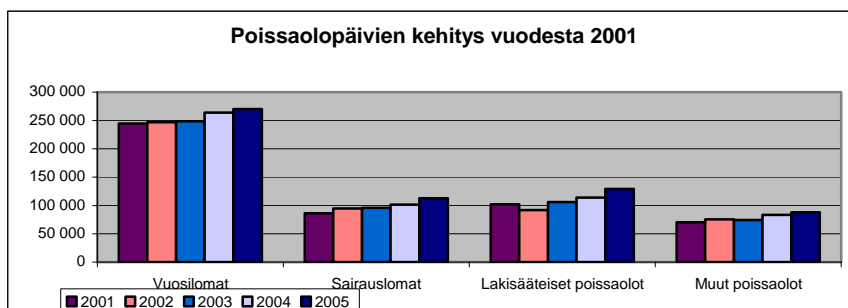
Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 46.876 päivänä 54 henkilöä enemmän kuin vuonna 2004, yhteensä 222 henkilöä. Lyhennettyä työpäivää tekevista miehistä oli 2,2 %.

Hoitovapaalla oli yhteensä henkilöä 34.558 päivää. Isät käyttivät hoitovapaata 614 kalenteripäivää, joka on 1,8 % kaikista hoitovapaapäivistä.

Työvoimatoimiston tukemalla osa-aikalisällä ja vuorotteluvapaalla oli yhteensä 90 henkilöä vuoden 2005 aikana.

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

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 600.583 kalenteripäivää, mikä on 37.770 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2004.



Kuva 22.

Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista laskettuna oli

vuonna	2001	2002	2003	2004	2005
	25,8 %	24,6 %	25,0 %	26,6 %	27,0 %

Palkkakustannuksista poissaolojen osuus oli

vuonna	2001	2002	2003	2004	2005
	15,7 %	15,8 %	15,8 %	15,9 %	15,9 %

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä poissaolopäivän keskimääräisen hinnan muodostuminen vuodesta 2001 vuoteen 2005 näkyy seuraavassa:

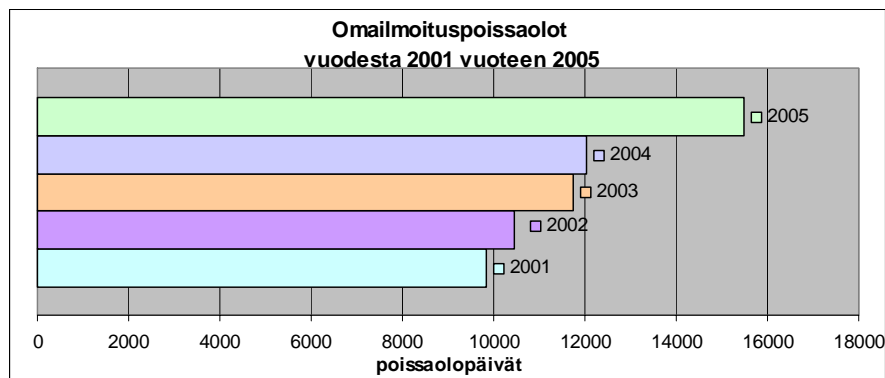
vuosi	2001	2002	2003	2004	2005
	45,33 €	47,63 €	48,28 €	49,83 €	50,64 €

## Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2005 yhteensä 113.042 päivää. Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta on muuttunut seuraavasti:

vuosi	2001	2002	2003	2004	2005
sairauspäivien %-osuus kokonaistyöajasta	4,0 %	4,3 %	4,3 %	4,2 %	4,4%

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä on noussut tasaisesti menettelytavan käyttöönotosta lähtien. Vuosittainen kasvuprosentti on vaihdellut 2,4 % - 13,8 %:n välillä. Omailmoitus poissaolojen osuus kaikista sairauslomista on 13 prosenttia.



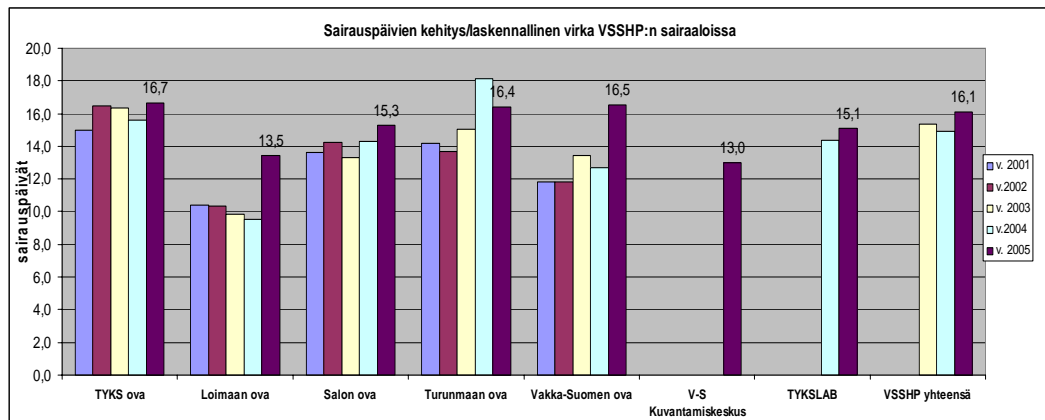
Kuva 23.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2005 kunnassa keskimääräinen poissaolo sairauden vuoksi kesti 13,3 päivää\*<sup>6</sup>. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä sairauspäivien määrä on ollut hieman korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin.

<sup>6</sup> Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2005

Sairaanhoitopiirissä sairauspäivien kasvu vuodesta 2001 on seuraava:

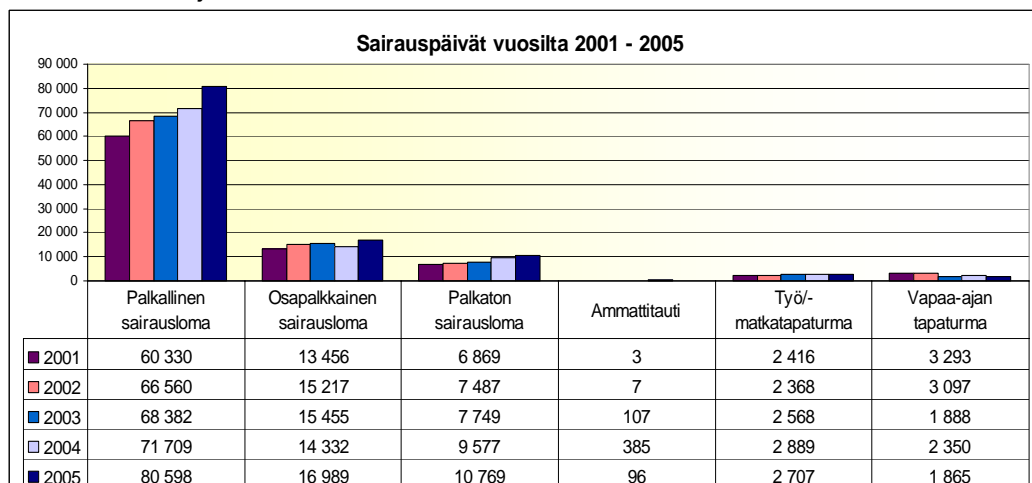
vuosi	2001	2002	2003	2004	2005
sairauspäivät/ laskennallinen virka	14,6	15,8	15,3	14,9	16,1



kuva 24.

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

Sairauslomiat jakautuivat seuraavasti:



Kuva 25.

Sairauspäivissä oli lisäystä 11.782 päivää. Sairastavuusprosentti ja sairauspäivät palvelusuhdetta kohden kasvoivat vuoteen 2004 verrattuna.

Työministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2005 kuntien palkansaajista 34 % ei ole ollut päiväkkään poissa työstä oman sairautensa vuoksi.<sup>\*7</sup> Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstöstä oli 41,5 % sellaisia henkilöitä, joilla ei ollut yhtään sairauspäivää vuoden 2005 aikana. Vuonna 2004 heitä oli 44,6 % ja vuonna 2003 43,3 %.

Sairauspäivien välittömän palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 56,26 €/päivä. Keskihinnassa oli nousua 1,66 €/päivä vuodesta 2004. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä

<sup>7</sup> Työministeriö: Työolobarometri lokakuu 2005

erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairausloman palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairauspoissaolojen syyt olivat samat kuin vuonna 2004

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

## Henkilöstöinvestoinnit

### Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukainen maksettujen palkkojen kokonaissumma sosiaalivakuutusmaksuineen oli 258,5 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat 7,4 % vuodesta 2004 vuoteen 2005.

Palkkakulut jakautuivat ansainta-ajalta 1.1. - 31.12.2005 laskettuina seuraavasti. Liite 1.

Palkkakuluista vuosina	2001	2002	2003	2004	2005
- vakinaisen henkilöstön osuus oli	69,01 %	71,86 %	71,74 %	71,62 %	69,6 %
- määräaikaisen henkilöstön	30,76 %	27,84 %	27,99 %	28,10 %	30,1 %
- amanuenssien ja harjoittelijoiden	0,23 %	0,3 %	0,37 %	0,25 %	0,26 %
- työllistettyjen				0,03 %	0,01 %

### Tehdyn työn hinta

Vakinaisen henkilöstön tehdyn työn hinnaksi muodostui 21,1 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 17,5 €/tehty työtunti. Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyn työn hinta oli 19,8€.

Tehdyn työn hinnan kehitys on ollut vuodesta 2001 seuraava:

<u>Tehdyn työn hinta</u> <u>€/tehty työtunti</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>+/-</u> <u>v.2005-</u> <u>2004</u>	<u>%-nousu</u> <u>v. 2004-&gt;</u> <u>2005</u>
Piirin koko henkilöstö	16,78 €	17,52 €	18,21 €	19,00 €	19,80 €	0,80 €	4,21 %

Kuva 27.

Tehdyn työn hinta lasketaan kaavalla: maksetut palkat/tehdyt työtunnit. Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä

tunneissa todelliset tehdyt tunnint, 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.

Vuoden 2005 aikana otettiin käyttöön henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa, jonka suuruus sairaanhoitopiirissä on yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien osalta 3 % peruspalkasta. Maksetun henkilökohtaista lisän osuus oli joulukuussa 0,61 % kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisen henkilöstön tehtäväkohtaisesta peruspalkasta. Tekniikan sopimuksen alaiselle henkilöstöllä se oli 4,3 % ja lääkärisopimuksen alaisilla henkilöstöllä 4,17 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

KVTES	TYKS + hallinto- keskus	Loimaan ova	Salon seudun ova	Turunmaan ova	Vakkka- Suomen ova	V-S Kuvanta- misketus	TYKSLAB	VSSHP yhteensä	
harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän %-osuus tehtäväkohtaisista peruspalkoista		0,59	0,63	0,68	0,63	0,61	0,7	0,58	0,61

## Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen

Sairaanhoitopiirin hallitus hyväksyi elokuussa 2002 tarkistetut 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 keväällä 2005 myöntää TYKSin Vuoden Menestyjä 2004-kannustepalkinnon, yhteensä 22.000 euroa, seuraaville hakijoille jakamalla käytettävissä oleva määräraha tasan kaikkien yksiköissä työskentelevien kesken:

- sisätautien klinikan sisätautiosasto 011
- sisätautiosaston 012 henkilökunta, laitoshuoltajat, fysioterapeutit Päivi Lähde ja Minna Österman
- lastenklinikan neonatologian työntekijät (osaston 413 henkilökunta ja neonatologit)
- syöpätautien klinikan sädehoito-osasto 821
- keuhkosairauksien klinikan poliklinikka 120

- ensiapupoliklinikan henkilökunta ja laitoshuoltajat
- anesthesiologian ja tehohoidon yksikön teho-osaston 950 välinehuoltajat
- A-sairaalan elvytystyöryhmä (ryhmään kuuluvat hoitohenkilökuntaa anesthesiologian ja tehohoidon yksikön teho-osastolta sekä kaksi anestesia lääkäriä)
- silmäklinikan leikkausosaston 550 sairaanhoitajat
- korvaklinikan leikkausosaston hoitohenkilökunta
- huollon palveluiden ravintohuollon kantasairaalan ravintokeskus 610
- T-sairaalan kahvio-ravintolan henkilökunta
- TYKSin ohjepankin kehittämistyöryhmä
- sairaalahygienia- ja infektion torjuntayksikkö, osasto 472

Loimaan aluesairaalassa Vuoden menestyjä kannustepalkinto, 2.500 euroa, jaettiin seuraavien osastojen kesken:

- kirurginen osasto II,
- sisätautiosasto I,

Salon Seudun sairaalassa Vuoden menestyjä kannustepalkinto, 4.000 euroa, jaettiin seuraavasti:

- siivoustoiminta, 70 henkilöä
- aluesairaalan valvonta, 6 henkilöä
- kuntoutusvastuualue, 40 henkilöä
- yksikkö 602, 20 henkilöä

Turunmaan sairaalassa Vuoden menestyjä kannustepalkinto, 1.700 euroa, jaettiin seuraavasti:

- sisätautien osasto,
- korvayksikkö,
- talous- ja hallintotoimisto,
- sairaanhoitaja Susanna Keinokoski

Vakka-Suomen sairaalassa Vuoden menestyjä kannustepalkinto, 2.200 euroa, jaettiin seuraavasti:

- gastroenterologian yksikkö
- monitoimiosaston henkilökunta
- psykiatrisen kotikuntoutuksen työryhmä
- psykogeriatrian osaston työryhmä
- yleishallinnon uusien toimintakäytäntöjen kehittämisprosessiin osallistuneet henkilöt.

## **Työterveyspalvelut**

Sairaanhoitopiirin osavastuualueilla henkilöstön työterveyspalvelujen järjestämistavat poikkeavat toisistaan. TYKSissä on oma työterveysasema, joka antaa yleislääkäritasoisia palveluita. V-S Kuvantamiskeskuksen työterveyshuolto hoidettiin TYKSin työterveysasemalla TYKSissä työskentelevän henkilöstön osalta ja osavastuualueilla osavastuualueen työterveyshuollossa. Turunmaan osavastuualue on solminut sopimuksen TYKSin kanssa työterveyspalvelujen ostamisesta. Muilla osavastuualueilla työterveyslääkärin palvelut ostetaan joko yksityisiltä tai julkisen sektorin palvelujen tuottajilta. Lisäksi osavastuualueiden sairaaloissa työskentelee päätoiminen työterveyshoitaja tai palvelut ostetaan ulkopuolisilta.

TYKSLABin työterveyshuolto ostettiin MEDIVIREltä.

Työterveyspalvelujen painopiste on ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Sen ohella huolehditaan akuutista sairaanhoidosta resurssien mukaisesti. Vuonna 2005 TYKSin työterveysasemalle saatiin lisää työterveyslääkärin virka, jolloin parannettiin akuuttisairanhoidon palveluja. Työterveyspalvelujen kustannukset olivat noin 1,8 miljoonaa euroa. Työterveyspalvelujen kustannukset tekevät laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 268 euroa.

### **Virkistys ja työkykyä ylläpitävä toiminta**

Sairaanhoitopiirissä painotus TYKY-toiminnasta eli työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on 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 olevia mahdollisuuksia kuten koulutusmäärärahaa, työyhteisön omia kehittämispäiviä sekä virkistysrahaa yhdistettynä työhyvinvointia tukevaan määrärahaan.

TYHY-toimintaa toteutetaan osavastuualueilla omaksutulla 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.

Osavastuualueiden TYKY ryhmät osallistuivat piirin yhteiseen vuosittaiseen tapaamiseen jo viidennen kerran.

Virkistys- ja työkykyä ylläpitävät toiminnat katsotaan joillakin osavastuualueilla samaan kokonaisuuteen kuuluviksi ja toteutetaan tämän mukaisesti.

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

### **Yhteistoiminta**

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnan jäsenenä on sairaanhoitopiirin hallituksen luottamushenkilöjäseniä, hallintokeskuksen johtavia viranhaltijoita sekä henkilökunnan edustajia osavastuualueilta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2005 kymmenen kertaa.

Kokouksissaan sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunta käsitteli mm. ehdotusta vuoden 2006 talousarvioksi, tilinpäätöstä ja toimintakertomusta sekä henkilöstökertomusta vuodelta 2004, tuloksellisuuteen perustuvien kannustepalkkioiden myöntämistä vuodelta 2004 ja muita ajankohtaisia asioita.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan keskeisin toimintamuoto on yksiköittäin pidettävät työpaikkakokoukset. Sairaanhoitopiirin eri yksiköt ovat ilmoittaneet pitäneensä vuoden 2005 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

Koulutusmäärärahan käyttö vuodesta 2001 on ollut seuraavaa:

vuosi	2001	2002	2003	2004	2005
tuhatta €	1.025	1.110	1.122	1.380	1.417

	TYKS	Loimaan osava	Salon osava	Turunmaan osava	Vakka-Suomen osava	V-S Kuvantamis-keskus	TYKSLAB	yhteensä
Määräraha vuonna 2005	1 062 000	86 650	192 600	48 000	97 100	53 000	56 100	1 595 450
Koulutusmäärärahan toteutuma € 2005	898 180	99 265	159 905	38 957	102 269	64 740	53 546	1 416 862
Määrärahan toteutuman %-osuus toteutuneista palkoista v. 2005	0,79	0,74	0,70	0,83	1,01 %	0,72	0,54	0,71
Määrärahan toteutumis%	84,6	114,56	83,02	81,16	105,32	122,15	95,45	88,81

kuva 29.

Merkittävä osa yksiköiden järjestämistä 2-3 tunnin koulutuksista ei ole tilastoitu. Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle annetun selvityksen mukaan vuonna 2005 noin 73 % henkilöstöstä osallistui täydenniskoulutukseen. Vuonna 2004 vastaava luku oli 77 %. Täydenniskoulutuspäiviä osallistuneilla oli keskimäärin 4 koulutuspäivää/vuosi sekä vuonna 2005 että 2004. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna koulutuspäivien määrä/täydenniskoulutukseen osallistuja vaihtelee seuraavasti:

	täydenniskoulutuspäiviä/koulutukseen osallistunut	
	vuosi 2004	vuosi 2005
- lääkärit	9	9
- akateeminen henkilöstö	7	6
- terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet	3	4
- terveysalan perustutkinnon suorittaneet	3	3
- muu henkilöstö	2	3

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

hoitotieteellisissä tilaisuuksissa sekä sairaalan turvallisuuteen liittyvissä koulutuksissa.

TYKSissä järjestettiin 61 keskitettyä koulutustilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 4.249 henkilöä, joista 2.513 oli tyksiläisiä, 147 TYKSLAB:sta, 341 V-S Kuvantamiskeskuksesta, 158 Salon seudun osavastuualueelta, 51 Vakka-Suomen osavastuualueelta, 63 Loimaan osavastuualueelta ja 30 Turunmaan osavastuualueelta. Lisäksi sekä Varsinais-Suomen että Satakunnan sairaanhoitopiirien sairaaloista ja perusterveydenhuollosta näihin koulutuksiin osallistui 1.421 henkilöä.

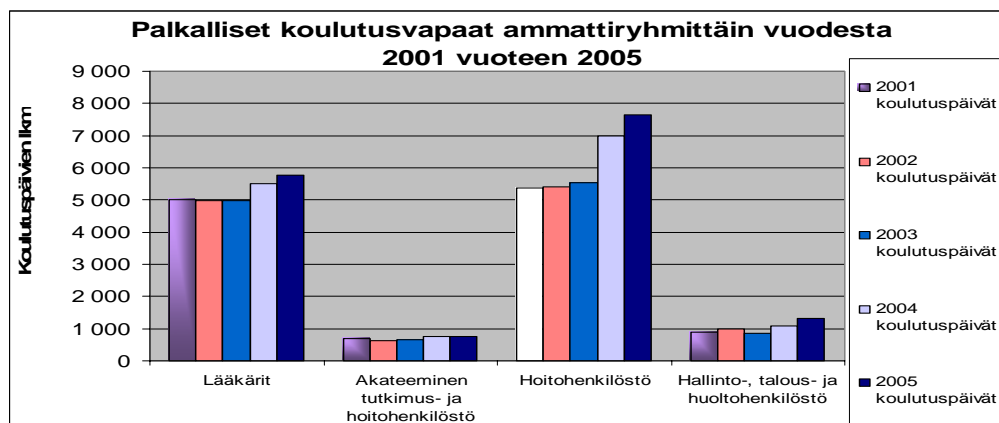
Vuonna 2005 osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 3.723 henkilöä ja he käyttivät yhteensä 13.326 koulutuspäivää. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui 51 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

Varsinais-Suomen ja Satakunnan sairaanhoitopiirin yhteiseen johtamiskoulutukseen, joka päättyi keväällä 2005, osallistui yhteensä 30 henkilöä, joista Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä oli 19. Syksyllä 2005 alkoi uusi johtamiskoulutus 30 henkilölle, joista Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä oli 20.

Yhteistoimintakoulutukseen (luottamusmiesten työmarkkinakoulutus) ja työsuojelukoulutukseen osallistui yhteensä 71 henkilöä. Koulutuspäiviä oli 258 päivää.

Koulutusvirka-/työvapaiden palkkakustannukset olivat yhteensä 1.600 miljoonaa euroa. Koulutuspäivän hinnaksi tuli 97,8 euroa/päivä, minkä lisäksi tulevat kurssimaksut, matkat ja mahdollisen sijaisen palkkakustannukset. Koulutuspäivän palkkakustannukset nousivat 3,07 euroa/päivä vuodesta 2004.

Koulutuksen vuoksi myönnetty virka-/työvapaapäivät jakautuivat ammattiryhmittäin seuraavasti:



Kuva 30.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi oli 130 henkilöä vuoden 2005 aikana palkattomalla opinto- ym. opiskeluvapaalla yhteensä 10.668 päivää.

## Työnohjaus

Sisäisen työnohjauksen kysyntä lisääntyi sairaanhoitopiirissä ja siihen voitiin vastata samassa määrin kuin aikaisempina vuosina. Vuonna 2005 työnohjausta antoi 58 sisäistä työnohjaajaa 110 työntekijälle ja ryhmä- tai työyhteisötyönohjausta 23 ryhmälle. Työnohjaustunteja kertyi yhteensä 1379.

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

Työnohjaajien ammatti	Työnohj lukum.	Työnohj tunteja	Yksilö-to-tunnit	Yksilö-työnohjaus-suhteiden lkm	Ryhmä-to-tunnit	Ryhmä-työnohjaus-suhteiden lkm.
				Yhteensä		Yhteensä
lääkäri	4	74	58	5	16	1
psykologi	11	301	226	25	75	6
sostt	2	9	9	2	0	0
sh tai vast.	34	930	694	68	236	15
mth	3	26	26	5	0	0
toim terap	2	20	20	4	0	0
sairaalapappi	2	11	9	1	2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>58</b>	<b>1371</b>	<b>1042</b>	<b>110</b>	<b>329</b>	<b>23</b>

kuva 31.

Henkilökunnan työnohjaajien palkkioihin käytettiin vuoden 2005 aikana noin 179.000 euroa.

## Mentorointi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on mentorointi hyväksytty yhdeksi henkilöstön kehittämis- ja tukemuodoksi. Toimintakertomusvuonna toteutettiin viides mentorointiryhmä, johon osallistui 13 paria. Mentorit olivat paitsi sairaanhoitopiirin sisältä myös ulkopuolisia ja yksityisen sektorin palveluksessa olevia henkilöitä. Osallistuneet pitivät mentorointia onnistuneena ja omaa työtään ja kehittymistään tukevana. Myös mentorit ovat kokeneet mukanaolon erittäin positiiviseksi. Sairaanhoitopiirin mentor-ohjelmaa on pidetty hyvänä toimintamallina ja esikuvana myös muissa kunta-alan työpaikoissa.

## Kehityskeskustelut

Henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on, että kehityskeskustelut toteutetaan siten, että osallistuneita on kullakin osavastuualueella 80 % henkilöstöstä. Tavoitetta ei saavutettu vuonna 2005. Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin hyvin paljon, joissakin yksiköissä on kehityskeskustelut käyty koko henkilöstön kanssa ja toisissa ei ollenkaan.

Osavastuualue	% 2000 -2002	%2004	2005
TYKS	29 %	56 %	48,2 %
Loimaan osavastuualue	32 %	56 %	43,6 %
Salon osavastuualue			62,8 %
- Salon aluesairaala	27 %	56 %	
- Halikon sairaala	29 %	69 %	
Turunmaan osavastuualue	30 %	50 %	38,1 %
Vakka-Suomen osavastuualue	72 %	72 %	56,6 %
V-S Kuvantamiskeskus			62,7 %
TYKSLAB			73,0 %

## 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-arvolain että yhdenvertaisuuslain työnantajaan kohdistamat velvoitteet henkilöstön tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa kohtelussa. Työntäjän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen 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 eräs keino kiinnittää huomiota tähän asiaan.

## Huomioita tasa-arvon tilasta:

### - Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Henkilöstöstä oli 84,9 % naisia (6.029) ja 15,1 % miehiä (1.074). Miesten lukumäärä nousi 8 henkilöllä vuodesta 2004.

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 6,3 prosenttia on miehiä. Tämä johtuu osaltaan siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia.

Myös talous-, hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa on naisia 74,8 %, johtuen siitä että huoltohenkilöstön suurimmat ryhmät, laitoshuoltajat ja ravintotyöntekijät, ovat perinteisesti naisvaltaisia aloja.

Toisaalta tekninen henkilöstö on kokonaisuudessaan miehiä

### - Ikäjakautuma

Keski-ikä laski hieman vuosien 2003 ja 2004 aikana, mutta vuoden 2005 aikana se oli kääntynyt taas nousuun. Erot miesten ja naisten keski-ikässä olivat pienentyneet.

### - Työolosuhteet

#### a) Perhevapaat

Vuoden 2005 aikana 1.440 henkilöä oli Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 15,2 % kaikista palvelussuhteessa olleista

henkilöistä. Poissaolopäiviä kertyi 99.905, joka on 16,5 % kaikista poissaolopäivistä. Isyysvapaata käytti yhteensä 73 isää. Isyysvapaapäiviä kertyi yhteensä 1.054 kalenteripäivää. Vanhempainvapaalla oli yhteensä 247 (198 v. 2004) henkilöä 27.963 (21.152 v. 2004) kalenteripäivää, joista 2,5 % (2,6 %:a v. 2004) käyttivät isät.

Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 865 vanhempaa 3.762 (3.050 v. 2004) työpäivää. Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 6,3 %.

Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 46.876 päivänä 54 henkilöä enemmän kuin vuonna 2004, yhteensä 222 henkilöä. Isien osuus lyhennetyistä työpäivistä oli 2,2 %.

### b) Osa-aikatyö

Osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuoden 2005 aikana yhteensä 73 henkilöä. Osa-aikatyö osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka.

### - Palkkaus

Oheisessa taulukossa on vakinaisen henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2005. Luettelo on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään 6 miestä ja naista. Taulukko kuvaa myös sen, kuinka vähän on sellaisia tehtävänimikkeitä, joissa on yhtä paljon sekä miehiä ja naisia. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet alle yhden prosentin. Lääkäreiden kohdalla poikkeuksena ovat apulaisylilääkärit. Naisten ja miesten palkkaero peruspalkoissa on yli 16 prosentti. Varsinaisissa palkoissa ero pienenee 5,5 prosenttiin.

VSSH	KVTES	Hinnoittelutunnus:	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Palkkaero %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Palkkaero %
			Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
	Lääkintävahtimestari	3HOI040	12	32	1 621,46	1 627,81	0,4 %	1 774,32	1 784,38	0,6 %
	Mielenterveyshoitaja	3HOI040	64	54	1 621,03	1 625,53	0,3 %	1 819,29	1 831,41	0,7 %
	Osastonhoitaja	3HOI020	167	8	2 172,99	2 189,95	0,8 %	2 478,26	2 482,59	0,2 %
	Röntgenhoitaja	3HOI030	127	11	1 821,88	1 809,08	-0,7 %	2 029,08	2 007,50	-1,1 %
	Sairaanhoitaja	3HOI030	1384	73	1 815,73	1 824,78	0,5 %	1 997,44	2 001,23	0,2 %
	ATK-suunnittelija	01ATK021	6	10	2 474,89	2 495,58	0,8 %	2 718,27	2 651,62	-2,5 %
	Vahtimestari	01VAH020	17	17	1 433,43	1 445,85	0,9 %	1 614,32	1 576,30	-2,4 %
	<b>Lääkärit</b>									
	Apulaisylilääkäri	3SL1200	8	26	3 871,05	4 509,60	16,5 %	4 962,71	5 234,68	5,5 %
	Erikois/osastonlääkäri	3SL3000	89	103	3 922,61	3 919,98	-0,1 %	4 586,68	4 608,71	0,5 %
	Osastonylilääkäri	3SL1100	11	26	4 852,04	4 930,39	1,6 %	5 514,48	5 615,28	1,8 %
	Ylilääkäri	3SL1200	9	22	4 680,79	4 707,39	0,6 %	5 567,33	5 615,97	0,9 %
	Erikoistuva lääkäri	3SL4104	16	22	2 995,00	2 972,59	-0,7 %	3 196,62	3 193,71	-0,1 %
	Erikoistuva lääkäri	3SL4102	22	18	2 909,18	2 889,85	-0,7 %	3 159,46	3 053,16	-3,4 %

Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan peruspalkan, palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät kuten erilaiset vuosisidonnaiset ja määrävuosilisät sekä henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät.

- **Työolosuhteet ja työsuojelu**

Vuoden 2005 aikana panostettiin työturvallisuuteen. Sairaanhoitopiirissä julkaistiin seuraavat ohjekirjeet:

- Henkilöturvallisuus: toimintakirje henkilöturvallisuuteen liittyvien uhkatilanteiden varalta
- Paloturvallisuus
- Henkinen kuormittuminen ja Fyysinen kuormittuminen
- Hyvä kohtelu Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Asiasta järjestettiin myös koulutustilaisuuksia.
- 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 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 tunnint, ei poissaoloajan tunteja.

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

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

- 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. tekniikan, agrologin, hortonomian, artemonin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alemmaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä 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.

**HENKILÖSTÖKULUT VUONNA 2005**

<b>Henkilöstökulut</b>	<b>TYKS</b>	<b>% - osuus</b>	<b>Loimaan osava</b>	<b>% - osuus</b>	<b>Salon osava</b>	<b>% - osuus</b>	<b>Turunmaan osava</b>	<b>% - osuus</b>			
Varsinaiset palkat	85 271 608	67,38	7 376 126	66,34	14 882 472	67,25	3 099 738	67,80			
Työaikaeräkorvaukset	13 349 997	10,55	1 415 185	12,73	2 599 931	11,75	450 332	9,85			
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	19 056 222	15,06	1 709 159	15,37	3 399 923	15,36	662 399	14,49			
Poissaolojen palkat	6 657 316	5,26	493 830	4,44	1 014 491	4,58	215 914	4,72			
Lisä- ja ylityöeräkorvaukset	1 197 508	0,95	100 471	0,90	188 418	0,85	61 710	1,35			
Eml + todistusalkkiot	1 028 603	0,81	24 170	0,22	45 906	0,21	81 623	1,79			
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>126 561 254</b>	<b>100,00</b>	<b>11 118 941</b>	<b>100,00</b>	<b>22 131 141</b>	<b>100,00</b>	<b>4 571 716</b>	<b>100,00</b>			
Sos.vak.maksut 24,11-28,36 %	35 601 681		3 139 989		6 283 031		1 287 395				
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>162 162 935</b>		<b>14 258 930</b>		<b>28 414 172</b>		<b>5 859 111</b>				
<b>Tehdyn työn hinta</b>	<b>19,80</b>		<b>19,20</b>		<b>19,80</b>		<b>20,00</b>				
									0		
<b>Henkilöstökulut</b>	<b>Vakka-Suomen osava</b>	<b>% - osuus</b>	<b>V-S KUVANTAMIS- KESKUS</b>	<b>% - osuus</b>	<b>TYKSLAB</b>	<b>% - osuus</b>	<b>HALLINTO- KESKUS</b>	<b>% - osuus</b>		<b>VSSHP yhteensä</b>	<b>% - osuus</b>
Varsinaiset palkat	6 706 008	65,93	6 337 532	71,11	7 227 573	72,83	969 872	80,96		<b>131 870 929</b>	<b>67,77</b>
Työaikaeräkorvaukset	1 287 034	12,65	550 049	6,17	443 375	4,47		0,00		<b>20 095 903</b>	<b>10,33</b>
Vuosiloma-ajan palkat ja lomakorvaukset	1 603 600	15,77	1 420 156	15,94	1 723 208	17,36	196 973	16,44		<b>29 771 640</b>	<b>15,30</b>
<b>Poissaolojen palkat</b>	<b>441 881</b>	<b>4,34</b>	<b>498 020</b>	<b>5,59</b>	<b>446 875</b>	<b>4,50</b>	<b>31 089</b>	<b>2,60</b>		<b>9 799 416</b>	<b>5,04</b>
<b>Lisä- ja ylityöeräkorvaukset</b>	<b>112 100</b>	<b>1,10</b>	<b>97 676</b>	<b>1,10</b>	<b>78 412</b>	<b>0,79</b>		<b>0,00</b>		<b>1 836 295</b>	<b>0,94</b>
<b>Eml + todistusalkkiot</b>	<b>20 132</b>	<b>0,20</b>	<b>8 362</b>	<b>0,09</b>	<b>4 767</b>	<b>0,05</b>		<b>0,00</b>		<b>1 213 563</b>	<b>0,62</b>
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>10 170 755</b>	<b>100,00</b>	<b>8 911 795</b>	<b>100,00</b>	<b>9 924 210</b>	<b>100,00</b>	<b>1 197 934</b>	<b>100,00</b>		<b>194 587 746</b>	<b>100,00</b>
Sos.vak.maksut 24,11-28,36 %	2 850 863		2 456 091		2 392 727		330 151			<b>54 341 927</b>	
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>13 021 618</b>		<b>11 367 886</b>		<b>12 316 937</b>		<b>1 528 085</b>			<b>248 929 673</b>	
<b>Tehdyn työn hinta</b>	<b>19,80</b>		<b>21,60</b>		<b>18,40</b>		<b>29,90</b>			<b>19,80</b>	

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