

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin henkilöstökertomus 2010



VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIIRIN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2010

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

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on tuotettu henkilöstökertomusta vuosittain kevästä 1998.

Kansikuvassa ja muissa kuvissa VSSHP:n henkilöstöä työssään.
Kuvat: Markku Näveri (VSSHP), Markku Koivumäki

TOIMITUS

henkilöstöjohtaja Nina Vainio (vastaava)

Toimituskunta:
henkilöstösihteeri Marjut Kahilainen (toimittaja)
henkilöstösihteeri Saija Jokinen
koulutussuunnittelija Sirpa Saarni
rekrytointisuunnittelija Sanna-Mari Heinonen
suojelupäällikkö Henrik Jalo

ULKOASU, TAITTO Mainostoimisto Dimmi

PAINO Eura Print Oy

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisuja, sarja D, nro 37, 2011. ISSN 1976-1343

1.	VSSHP:n strategiset tavoitteet – osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	4
1.1.	Henkilöstön riittävyys	4
1.2.	Henkilöstön osaaminen	6
1.3.	Henkilöstön työhyvinvointi	6
2.	Henkilöstövoimavarat	7
2.1.	Muutokset organisaatiossa	7
2.2.	Virat ja toimet	7
2.3.	Henkilöstön määrä ja rakenne	8
2.4.	Ikärakenne ja ikäjakauma	9
2.5.	Koulutusrakenne	11
2.6.	Henkilöstön palveluksessa oloaika ja vaihtuvuus	12
2.7.	Työpanos	15
2.8.	Poissaolot	17
2.9.	Sairastavuus	17
2.10.	Henkilöstösäästöt	19
3.	Palkkaus ja palkitseminen	20
3.1.	Palkkakustannukset	20
3.2.	Tehdyn työn hinta	20
3.3.	Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen	20
4.	Osaava ja riittävä henkilöstö	22
4.1.	Koulutus	22
4.2.	Työnohjaus	23
4.3.	Kehityskeskustelut	24
4.4.	Rekrytointi	25
5.	Työhyvinvointi ja työolot	26
5.1.	Työterveyspalvelut	26
5.2.	Työhyvinvointia tukeva toiminta	26
5.3.	Yhteistoiminta	26
5.4.	Työsuojelu	26
6.	Tasa-arvon tila	28
6.1.	Henkilöstörakenne	28
6.2.	Ikäjakauma	28
6.3.	Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen	28
6.4.	Palkkaus	29
	Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet	30
	Kuvaluettelo	31

1. VSSHP:n strategiset tavoitteet – osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin (VSSHP) strategia vuodelle 2007 – 2015 hyväksyttiin sairaanhoitopiirin valtuustossa 21.11.2006. Strategia lähtee siitä, että kaiken toiminnan perustana on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä hyvä johtaminen ja yhtenäinen toimintakulttuuri.

VSSHP:ssä ei ole erikseen kirjoitettua voimassa olevaa henkilöstöstrategiaa / -ohjelmaa / -politiikkaa. Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma tullaan laatimaan vuoden 2011 aikana.

Tässä luvussa käsitellään strategiasta johdettuja suoraan henkilöstöön liittyviä asioita.

1.1. Henkilöstön riittävyys

”Tavoitteena on rekrytoida vuosina 2007–2015 riittävästi tutkimus-, hoito- ja tukipalveluista vastaavaa ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä. Tämä toteutetaan toimivan rekrytointiprosessin avulla. Rekrytointiprosessi muodostuu mm. vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän ja rakenteen vuotuisesta suunnittelusta, hakumenettelystä, valintaprosessista ja työkierrosta. Tavoitteena on perusmiehityksen vahvistaminen ja henkilöstön poissaolojen korvaaminen vakinaisella henkilöstöllä.”

”Sairaanhoitopiirin palkkataso pidetään kilpailukykyisenä kehittämällä oikeudenmukaista, kannustavaa ja läpinäkyvää palkkausjärjestelmää. Sairaanhoitopiiri yhdessä Turun yliopiston ja alueen muiden korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa huolehtii siitä, että Varsinais-Suomi säilyy merkittävänä terveydenhuollon henkilöstön kouluttajana rekrytoinnin turvaamiseksi tulevaisuudessa.”

Henkilöstön määrä ja rakenne

VSSHP:n palveluksessa oli vuoden 2010 lopussa 7.464 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa. Virkoja ja toimia oli yhteensä 6.488, joista 84 oli yliopiston sivuvirkoja ja 58 amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia. Vuoden 2010 aikana perustettiin yhteensä 21 uutta virkaa ja tointa sekä lakkautettiin yhteensä 22 virkaa ja tointa.

Henkilöstörakennetta korjattiin myös nimikemuutosten avulla. Lääkäreiden tehtävänimikkeitä tarkistettiin 4 virassa. Hoitohenkilöstölle tehtiin 32 sellaista nimikemuutosta, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja) muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairaanhoitaja). Lisäksi toteutettiin 44 muun viran ja toimen nimikemuutosta.

Viime vuosien aikana on tavoitteena ollut lisätä toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevien työntekijöiden määrää ja vähentää määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien määrää. Tämä tavoite ei toteutunut vuonna 2010: toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 77,9 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 22,1 % henkilöstöstä, kun vuonna 2009 vastaavat luvut olivat 79,1 % ja 20,9 %.

Koko vuoden osalta VSSHP:ssä käytössä oleva vakainainen varahenkilöstö kattoi varahenkilöstöjärjestelmän piirissä olevien vakinaisen henkilöstön vuosilomista ja poissaoloista 30,3 %. Kun tätä kattavuutta tarkastellaan nimikekohtaisesti, on eri ammattiryhmien huomattavia eroja:

- Lääkäreillä varahenkilöstön työpanoksen kattavuus poissaoloihin oli 24,3 %.
- Akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä ainoastaan V-S Lääkehuollon farmaseuteilla oli varahenkilöstöä, jonka työpanoksen kattavuus oli 38,7 %.
- Hoitohenkilöstössä sairaanhoitajien ja vastaavien osalta kattavuus oli 39,2 %, perushoitajien ja vastaavien kohdalla 26,2 % ja osastosihteerien osalta 24 %.
- Toimistosiheteerien osalta kattavuus oli 11 %.
- Huoltohenkilöstössä kattavuus oli huoltomiehillä 29,5 %, laitoshuollossa 18,8 % ja ruokahuollossa 8,1 %.

Rekrytointi

Rekrytoinnin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyötä mm. oppilaitosten ja työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa. Henkilöstön saatavuutta ja VSSHP:n tunnettavuutta pyrittiin edistämään osallistumalla erilaisiin rekrytointi- ja infotilaisuuksiin. Sähköisen rekrytointiohjelman käyttöönottoa valmisteltiin syksyllä siten, että järjestelmä voidaan ottaa käyttöön alkuvuonna 2011. Järjestelmä tulee mm. helpottamaan ja nopeuttamaan rekrytointiprosessin hallinnointia ja hakijoista tehtävien vertailulistojen tekoa sekä mahdollistamaan hakemusten toimittamisen sähköisesti.

Avoimia työpaikkoja markkinoitiin aktiivisesti sähköisissä rekrytointikanavissa. VSSHP:ssä oli haettavana 515 vakituisesta työpaikkaa ja 375 pidempiaikaista määräaikaista sijaisuutta. Rekrytointi tehtäviin onnistui pääsääntöisesti hyvin. Haasteita oli edellisvuosien tapaan lääkärivirkojen sekä joidenkin erityistyöntekijöiden vakanssien täytössä. Sijaisten saatavuus erityisesti lyhytaikaisiin sijaisuuksiin oli haastavaa varsinkin sairaanhoitajien ja laitoshuoltajien osalta.



Palkkaus

Palkan määrittämisen perusteena ovat kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräykset. Nämä sopimukset määrittivät myös palkankorotusten aikatauluja ja sisältöjä vuonna 2010. Toteutunut sopimuskorotusten kustannusvaikutus oli n. 3,3 %. Palkankorotuksia toteutettiin seuraavasti:

- kevään ja syksyn järjestelyvaraeristä kohdennettiin osa uusien työn vaatavuustasojen vaatimiin tehtäväkohtaisen palkan tarkistuksiin sekä korotettiin lähiesimiesten tehtäväkohtaisia palkkoja tuloksellisuuteen perustuen
- KVTES:n osalta suunnattiin lisäksi rahaa yksittäisten henkilöiden tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin
- hoitohenkilökuntaan kuuluville henkilöille maksettiin töiden ja toimintojen uudelleen järjestelyistä sekä työnjaossa ja tehtävärakenteissa tehtävistä muutoksista erillinen vastuupalkkio (laaja-alaiset vastuutehtävät)
- järjestelyvaraerä lääkäreiden osalta käytettiin erikoislääkäriin palkkaryhmien korottamiseen sekä yksittäisten henkilöiden palkkaryhmien muutoksiin tai henkilökohtaisiin lisiin
- erikoistuville lääkäreille myönnettiin erikoislääkäritenttiä varten kahden viikon palkallinen virkavapaa
- järjestelyvaraerä tekniikan sopimuksen piiriin kuuluvien osalta käytettiin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin tuloksellisuuteen perustuen.

Keväällä 2010 saatiin päätökseen vuonna 2008 alkanut työn

vaatavuuden arvioinnin (TVA) tarkistusprosessi. VSSHP:n hallituksen hallintojaosto vahvisti 3.5.2010 kokouksessaan työn vaatavuuden arvioinnin kolmannen kierroksen tuloksen.

Vuoden menestyjä -palkkio on osa kannustavaa palkkausta, jonka kehittäminen sisältyy myös VSSHP:n strategiaan. Vuoden menestyjä -palkkiosta on kerrottu tarkemmin kohdassa 3.3.

1.2. Henkilöstön osaaminen

”Tavoitteena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön osaamista ja erikoissairaanhoidossa tarvittavia tietoja ja taitoja noudattamalla laadittua kehittämissuunnitelmaa, joka käsittää osaamiskartoituksen tekemisen, koulutuksen ja koulutautumisen suunnittelun ja toteuttamisen sekä perehdyttämisen ja työhön opastamisen. Koulutusmäärärahaa lisätään siten, että se turvaa riittävän täydennyskoulutuksen.

Sairaanhoitopiirin viranhaltijat osallistuvat yhdessä koulutusviranomaisten kanssa opetusohjelmien ja – menetelmien suunnitteluun ja toteutukseen. Tavoitteena on opetuksen kehittäminen vastaamaan paremmin terveydenhuollon ja työelämän tarpeita. Opetus tapahtuu sekä teorian että käytännön osalta koulutuksesta vastaavien viranomaisten, sairaanhoitopiirin omien ja yhteisten viran- ja toimenhaltijoiden osalta.”

Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2010 noin 85 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen, kun vertailulukuna käytetään 31.12. laskentapäivänä palkkaa saavan henkilökunnan lukumäärää. Vastaava luku vuonna 2009 oli 80 %. Nousuun on osaltaan vaikuttanut se, että myös sisäisiin koulutuksiin ilmoitaututaan täydennyskoulutusohjelman kautta, jolloin tiedot tulevat raportoiduksi tarkemmin.

Koulutusmäärärahaa koulutuksiin osallistumiseksi ja koulutusten järjestämiseksi osoitettiin yksiköille ja keskitetyt henkilöstötoimistosta hallinnoitavaksi 2,3 milj euroa, joka on 0,91 % v. 2010 palkkabudjetista. Vastaava luku vuonna 2009 oli 0,93 %.

Kesällä 2009 käynnistetyn projektin tuloksena valmistui tammikuussa 2010 TYKS erityisvastuualueen opetus- ja koulutuspolitiikka vuosille 2010-2015. Politiikka hyväksyttiin sekä Varsinais-Suomen että Satakunnan sairaanhoitopiirien hallitusten kokouksissa maaliskuussa 2010. Yhteisen opetus- ja koulutuspolitiikan avulla varmistetaan sairaanhoitopiirien toiminnan edellyttämä ydinosaaminen yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden kanssa, vaikutetaan perus- ja jatkokoulutuksen työelämälähtöisyyteen sekä varmistetaan sairaanhoitopiirien vetovoimaisuus koulutus-, harjoittelu- ja työpaikkana. Lisäksi tarkoituksena on varmistaa sairaanhoitopiirien henkilöstön ja esimiesten osaamisen kehittyminen strategia- ja tarvelähtöisellä täydennyskoulutuksella.

Politiikan jalkauttamiseksi laadittiin VSSHP:n Osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa määritellään konkreettiset toimenpiteet, vastuutahot ja aikataulut Opetus- ja koulutuspolitiikassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kehittämissuunnitelmaan kirjatuista toimenpiteistä toteutuivat vuoden aikana mm. verkko-oppimisympäristön hankinta ja johtamiskoulutusten (MediMerc, JET, TEAT) keskitetty hakuprosessi ja toteutus. Lisäksi aloitettiin osana T-pro hanketta selvitys osaamisen hallintajärjestelmän hankkimiseksi VSSHP:iin. Osaamisen kuvauksia ja osaamiskartoituksia tehtiin jo muutamissa yksiköissä.

Perehdytys

VSSHP:ssä järjestettiin kolme yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 160 henkilöä. Tärkein perehdytys tapahtuu edelleenkin työyksiköissä.

1.3. Henkilöstön työhyvinvointi

”Tavoitteena on parantaa työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä vähentää sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärää. Tavoitteen saavuttamiseksi kehitetään yhteistoimintamenettelyä, vuorovaikutuksellista, reilua ja selkeää johtamista, avointa viestintää, työolosuhteita, työskentely-ympäristöä sekä edistetään työyhteisön yhteistä virkistytymistä. Esimiesten, työsuojelusta vastaavien, työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä tiivistetään ja selkiytetään yhdessä työnantajien kanssa.”

Henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyötä pyrittiin tiivistämään vuoden 2010 aikana. Työhyvinvoinnin suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta lisättiin perustamalla vuoden lopussa työhyvinvoinnin koordinaatio-työryhmä. Lisäksi henkilöstöhallinnon edustusta lisättiin työsuojelujaoistossa.

Työsuojeluriskien arvioiminen saatettiin ajan tasalle kaikissa VSSHP:n työyksiköissä. Toinen suuri kokonaisuus liittyi sisäilma-asioiden käsittelyyn ja niiden mittaamiseen.

Työhyvinvoinnin saralla merkittävä saavutus oli myönnettujen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän vähentyminen suhteessa myönnettyihin osatyökyvyttömyyseläkkeisiin. Toinen positiivinen muutos oli keväällä uudistettu sairauslomastodistusten käsittelyprosessi. Vuoden aikana osallistuttiin kymmeneen työkyvyn arviointeihin / neuvotteluihin, joiden tavoitteena oli työntekijöiden onnistuneen työhönpaluun mahdollistaminen. Näistä arvioinneista ja neuvotteluista osa johti mm. työkokeiluihin ja uudelleensijoittamisiin.

Työterveyshuolto ei löytänyt vielä lopullista toimintamuotoaan, joten palveluntarjoajien ja niiden välisen työnjaon selvittäminen jatkuu vuoden 2011 puolella. Tavoitteena on järjestää palvelut pitkäkestoisella ratkaisulla hyvän työterveyshuollon käytäntöjen mukaisesti VSSHP:n työntekijöille.

2. Henkilöstö-voimavarat

2.1. Muutokset organisaatiossa

VSSHP:ssä toteutettiin vuoden 2010 aikana seuraavat organisaatoriset muutokset:

- logistiikkakeskus aloitti toimintansa Hallintokeskuksessa 1.1.2010. Logistiikkakeskukseen siirtyivät TYKSin huollon palvelujen alueelta varastotoiminnot, yhteensä 37,5 vakanssia
- TYKSin lähettikeskuksen kustannuspaikalta siirtyi 3 lähettiä Salon aluesairaalaan ja 2 lähettiä TYKS Vakka-Suomen sairaalaan.

2.2. Virat ja toimet

VSSHP:ssä oli vuoden lopussa yhteensä 6.488 virkaa ja tointa, joista 84 oli yliopiston sivuvirkoja ja 58 amanuenssien ja harjoittelijoiden toimia (kuva 1.).

Kuvassa 2. virat ja toimet on ilmoitettu osa-aikaisuudet huomioiden. Mukana ei ole varahenkilöstön vakansseja, koska varahenkilöstö korvaa vakinaisen henkilöstön poissaoloja.

KUVA 3. VIRKOJEN JA TOIMIEN MUUTOKSET 2010

TYKS	7 kokoaikaista
Salon aluesairaala	4 kokoaikaista
Psykiatrian tulosalue	1 kokoaikainen
Hallintokeskus	3 kokoaikaista
TYKS-Sapa liikelaitos	6 kokoaikaista

Nimikemuutoksia tehtiin 80, joista

TYKSissä	34
Loimaan aluesairaalassa	3
Salon aluesairaalassa	4
TYKS Vakka-Suomen sairaalassa	2
Psykiatrian tulosalueella	19
Hallintokeskuksessa	17
TYKS-Sapa liikelaitoksessa	1

Virkoja ja toimia lakkautettiin vuoden 2010 aikana yhteensä 22, joista

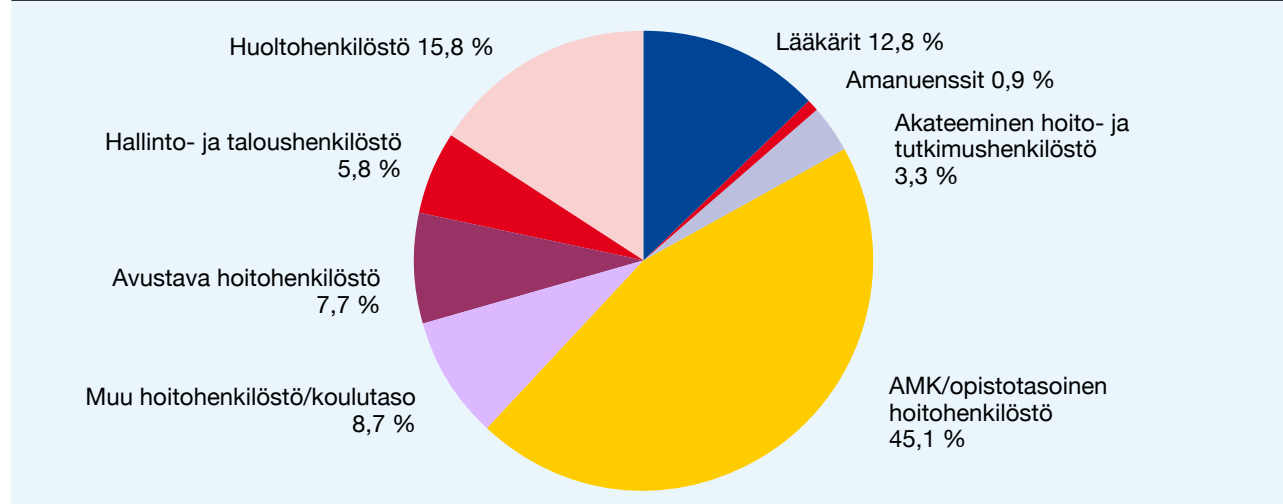
TYKSistä	10
Psykiatrian tulosalueella	1
TYKS-Sapa liikelaitoksesta	11

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

KUVA 1. VIRAT JA TOIMET 31.12.2010

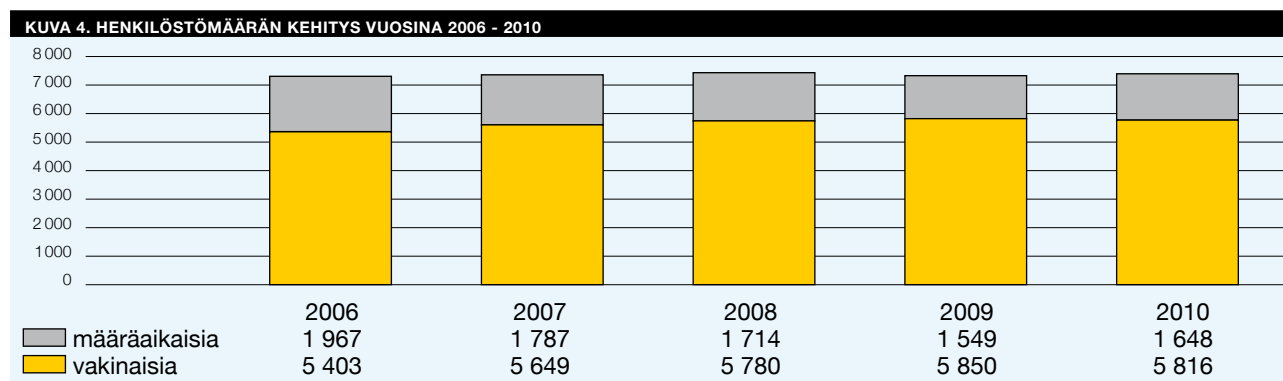
	TYKS	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	TYKS Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian tulosalue	Hallintokeskus	TYKS Sapa	Yht.
Lääkärit	509	29	42	22	21	78	8	114	823
Amanuenssit	48	3	0	0	0	1		3	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	56	1	1	1	5	65	2	67	198
Hoitohenkilöstö	2377	195	244	110	98	400	22	659	4105
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	1018	6	9	10	27	21	197	19	1307
Yhteensä	4008	234	296	143	151	565	229	862	6488
Tulosalueiden vakanssien %-osuus VSSHP:ssä	61,8 %	3,6 %	4,6 %	2,2 %	2,3 %	8,7 %	3,5 %	13,3 %	100 %
Muutos vuoteen 2009	-52	-4	7	2	4	0	41	-3	-5

KUVA 2. VIRAT JA TOIMET AMMATTIRYHMITTÄIN 31.12.2010



2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaikkiaan kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden lopussa 7.464 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa.



Osa-aikatyöntekijöitä oli 31.12.2010 koko henkilöstöstä 12,1 %, kun kaikki osa-aikatyötä tekevät lasketaan yhteen. Loka-kuussa 2009 kunta-alan henkilöstöstä oli 12,7 % osa-aikatyössä.*1

Vakinaisesta henkilöstöstä oli 93,8 % kokoaikaisessa palvelussuhteessa, 5,2 % osa-aikaisessa palvelussuhteessa ja 1,0 % sivuvirkasuhteessa (yo). Määräaikaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia oli 88,8 %, osa-aikaisia 10,5 % ja sivuvirkasuhteessa (yo) 0,7 %.

Osa-aikainen työ kiinnosti vuoden aikana 704 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä, mikä oli 91 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009. Yleisin määräaikaisen osa-aikatyön peruste oli osa-aikainen virka-/työvapaa ja osittainen hoitovapaa. Muita perusteita oli osa-aikainen opintovapaa, työ- ja elinkeinotoimiston tukema osa-aikaisa, osa-aikainen kuntoutustuki ja osa-aikainen sairausloma sekä osa-aikainen vanhempainvapaa.

VSSHP:ssä oli 31.12.2010:

- toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 77,9 % henkilöstöstä (79,1 % vuonna 2009)
- määräaikaisessa palvelussuhteessa 22,1 % henkilöstöstä (20,9 % vuonna 2009).

Kuntasektorin kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä oli loka-kuun 2009 tilaston mukaan vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa noin 78 %, määräaikaisessa noin 21 % ja työllistettyjä noin 1 %.*2

VSSHP:ssä vakinaisten henkilöiden määrä laski 34 henkilöllä ja määräaikaisten nousi 99 henkilöllä vuoteen 2009 verrattuna. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2010 tilanteessa nousi 65 henkilöllä vuodesta 2009. Varahenkilöstöjärjestelmän tavoitteena on palkata vakinaiseen palvelussuhteen ns. pysyvät sijaiset ja laskea täten määräaikaisen henkilöstön määrää.

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 7.841 henkilöä ja alimmillaan tammikuussa 7.274 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä vaihteli kuukausittain 19,7 prosentista 25,2 prosenttiin ollen suurimmillaan kesäkuussa ja pienimmillään tammikuussa.

Henkilöstöstä oli 85,2 % naisia (6357) ja 14,8 % miehiä (1107). Lokakuussa 2009 kunta-alalla oli kuukausipalkkaisuista henkilöistä 81 %:a naisia.*3

KUVA 5. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.2010 AMMATTIRYHMITTÄIN

Ammattiryhmät	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2008 %	2009 %	2010 %	2008 %	2009 %	2010 %	2008 lkm	2009 lkm	2010 lkm
Lääkärit	49,9 %	48,4 %	46,8 %	50,1 %	51,6 %	53,2 %	860	878	897
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	11,7 %	12,7 %	10,9 %	88,3 %	87,3 %	89,1 %	231	229	238
Hoitohenkilöstö	6,6 %	6,8 %	6,7 %	93,4 %	93,2 %	93,3 %	4789	4675	4734
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	18,8 %	19,1 %	20,0 %	81,2 %	80,9 %	80,0 %	1436	1396	1396
Amanuessi	46,2 %	37,8 %	34,6 %	53,8 %	62,2 %	65,4 %	26	45	26
Tutkijat	31,6 %	30,1 %	32,4 %	68,4 %	69,9 %	67,6 %	152	176	173
Yhteensä	14,7 %	14,9 %	14,8 %	85,3 %	85,1 %	85,2 %	7494*	7399*	7464*

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

1 www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kunnallinen henkilöstö, Henkilöstörakenne

2 www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kunnallinen henkilöstö, Henkilöstörakenne

3 www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Kunnallinen henkilöstö

2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2010 lopussa 43,3 vuotta ja vakinaisen henkilöstön 45,8 vuotta. Koko kunta-alalla se oli lokakuussa 2009 45,5 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osalta 47,5 vuotta. *4 Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla aloilla. Henkilöstön keski-ikä muutos tulosalueittain ilmenee kuvassa 6.

KUVA 6. KESKI-IKÄ TULOSALUEITTAIN

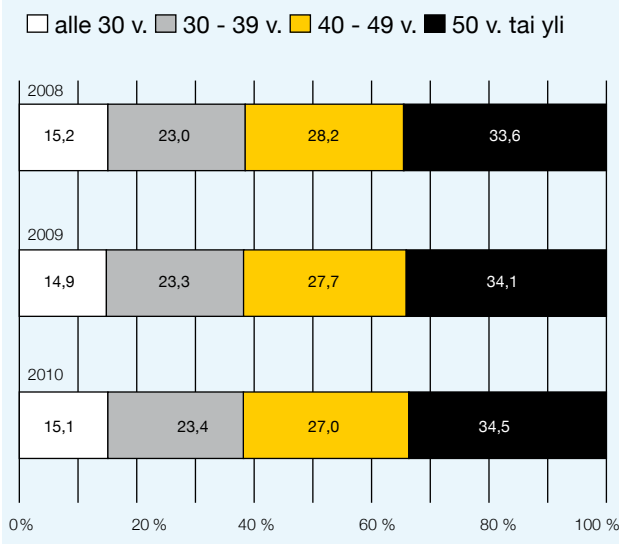
Keski-ikä 31.12.	TYKS	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	TYKS Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiaatrian ta	Hallintokeskus	TYKS-Sapa	VSSHP Yhteensä
v. 2010	42,9	43,1	40,3	43,7	44,6	43,3	46,4	45,1	43,3
v. 2009	42,8	42,1	41,0	43,7	45,0	43,6	46,8	45,2	43,3
v. 2008	42,5	42,9	42,8	45,2	44,6	43,2	46,8	45,1	43,1

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna vakinaisessa palvelussuhteessa olevien naisten ja miesten keski-ikässä oli eroa enimmillään 4,1 vuotta. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevalla akateemisella tutkimus- ja hoitohenkilöstöllä naisten keski-ikä oli 44,1 vuotta ja miesten 48,2 vuotta.

Kun tarkastellaan eroa vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikässä, oli eroa enimmillään 15,4 vuotta. Huoltohenkilöstössä vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49,6 vuotta ja määräaikaisien työntekijöiden keski-ikä oli 34,2 vuotta.

VSSHP:ssä alle 30 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä vuonna 2010 oli 15,1 %, 30 – 39 -vuotiaita oli 23,4 %, 40 – 49 -vuotiaita oli 27,0 % ja yli 50 -vuotiaita oli 34,5 % koko henkilöstöstä. Kunta-alan henkilöstöstä vuonna 2009 lähes puolet oli 30 – 49 -vuotiaita. Noin 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita ja n. 40 % oli vähintään 50-vuotiaita.*5

KUVA 7. HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN VUOSINA 2008–2010



Vuonna 2010 oli 50 – 54 -vuotiaat suurin ikäryhmä (1.087 henkilöä) ja toiseksi suurin 45 - 49 -vuotiaat (1.072 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä näihin ryhmiin sijoittui yhteensä 33,4 %. Vakinaisesta henkilöstöstä noin 24 % (1.390 henkilöä) oli täyttänyt 55 vuotta.

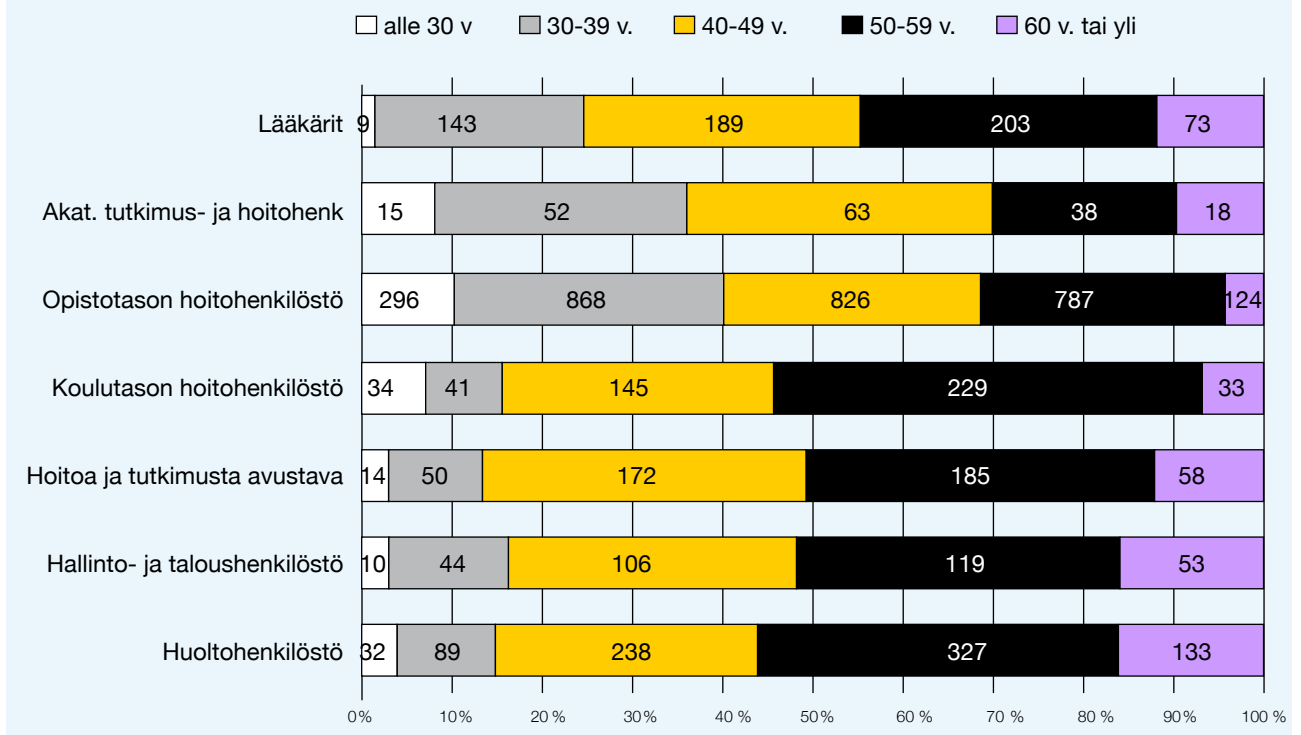
Määräaikaisesta henkilöstöstä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25 - 29 -vuotiaat. Heitä oli 427 henkilöä (25,9 % määräaikaisista).

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

5 www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-ikä



KUVA 8. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA V. 2010



Verrattaessa tulosalueiden vakinaisen henkilöstön ikäryhmiä erot olivat seuraavat:

- 50 - 54 -vuotiaat suurin ikäryhmä TYKSissä, hallintokeskuksessa ja Loimaan aluesairaalassa.
- 55 - 59 -vuotiaat suurin ikäryhmä TYKS Vakka-Suomen sairaalassa, Salon aluesairaalassa ja Turunmaan sairaalan liikelaitoksessa
- 50 - 54 -ja 55 - 59 -vuotiaat suurimpia ikäryhmiä Psykiatrian tulosalueella ja TYKS-Sapa liikelaitoksessa.

2.5. Koulutusrakenne

Seuraavissa taulukoissa (kuvat 9 ja 10) on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön koulutusrakennetta VSSHP:ssä 31.12.2010. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä.

KUVA 9. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2010

	Perusaste/ei ammatillista koulutusta/opiskelija/tms.	Keskiaaste	Alin korkea-aste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste	Yhteensä
Lääkärit					313	304	617
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö		1	6	62	88	21	178
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	81	715	1979	992	74	6	3847
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	345	476	196	64	50	5	1136
Tutkijat		1	15	10	6	4	36
Yhteensä	426	1193	2196	1128	531	340	5814
%-osuus	7,3 %	20,5 %	37,8 %	19,4 %	9,1 %	5,8 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste v. 2009	8,0 %	39,2 %	19,0 %	14,7 %	17,8 %	1,3 %	

KUVA 10. MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2010

	Perusaste/ei ammatillista koulutusta /opiskelija/tms.	Keskiaaste	Alin korkeaaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste	Yhteensä
Lääkärit	18				216	44	278
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	7		1	9	39	4	60
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	75	181	125	499	6	1	887
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	182	50	12	13	3		260
Harjoittelijat ja amanuenssit	25			1			26
Tutkijat	38	6	22	25	31	15	137
Yhteensä	345	237	160	547	295	64	1648
%-osuus	20,9 %	14,4 %	9,7 %	33,2 %	17,9 %	3,9 %	

Vuoden 2010 aikana saatiin valmiiksi yhteensä 27 väitöskirjaa, joista TYKSissä 25 ja TYKS-Sapa -liikelaitoksessa kaksi. Dosentin arvon sai viisi henkilöä. Erilaisia tutkintoja suoritettiin seuraavasti:

- 51 erikoislääkärin tutkintoa
- 9 maisterin tutkintoa
- 7 ylempää ammattikorkeakoulututkintoa
- 1 kandidaatin tutkinto.

Lisäksi 34 henkilöä hankki lisäpätevyyttä työhönsä saamalla erikoispätevyyden joko lääketieteen tai hoitotieteen aloilla tai suorittamalla alaan liittyviä aineopintoja.

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



2.6. Henkilöstön palveluksessa oloaika ja vaihtuvuus

Palveluksessa oloaika

VSSHP perustettiin 1.1.1991. Sairaaloiden henkilöstö siirtyi tällöin ns. vanhoina työntekijöinä VSSHP:n palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön palveluksessa oloaika oli 31.12.2010 keskimäärin 15,0 vuotta, mikä on suunnilleen sama kuin vuonna 2009.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut muu hoitohenkilöstö, keskimäärin 19,3 vuotta. Toisena on hallinto- ja taloushenkilöstö, joiden keskimääräinen palveluaika oli 18,1 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika oli 2,8 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet lääkärit, joilla keskimääräinen palveluaika oli 3,9 vuotta.

Vaihtuvuus

Vuonna 2010 vakinaisen henkilöstön osalta ulkoinen vaihtuvuus oli 6,3 %, kun se vuonna 2009 oli 7,0 %. Lääkäreiden viroista on 25,5 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt on esitetty kuvassa 11.

KUVA 11. PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMISEN SYYT

	2010	2009
Irtisanoutuneet	129	148
Eläkkeelle siirtyminen	159	150
-työkyvyttömyyseläke	21	33
-vanhuuseläke	138	117
Ero määräajan päätyttyä (koulutusvirka)	14	5
Muut syyt	6	6
Yhteensä	308	311



KUVA 12. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMINEN VUOSINA 2008 - 2010

	Irtisanoutuneet lkm			Irtisanoutumisprosentti		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Lääkärit	24	18	21	4,6 %	3,3 %	3,4 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	9	14	6	5,8 %	8,4 %	3,3 %
Hoitohenkilöstö	86	102	84	2,4 %	2,7 %	2,2 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	23	14	18	2,1 %	1,2 %	1,6 %
Yhteensä	142	148	129	2,6 %	2,7 %	2,2 %

Irtisanoutumisprosentti on VSSHP:ssä vaihdellut viime vuosina 2,0 – 2,9 % välillä. Vuonna 2010 luku oli 2,2 %.

Eläkkeelle siirtyminen

Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63 - 68 vuoden iässä.

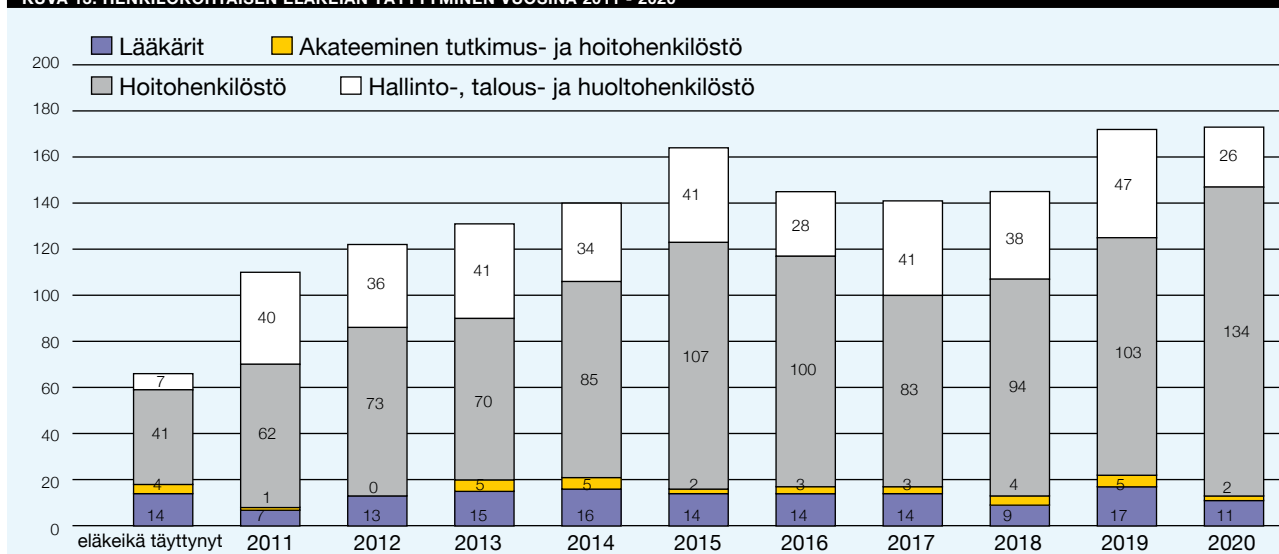
Vuosien 2011 – 2020 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy noin 1.500 henkilöllä, joka on noin 24 % viroista ja toimista.

Tulosalueittain määrä vaihtelee seuraavasti:

– TYKS	24 %
– Loimaan aluesairaala	21 %
– Salon aluesairaala	21 %
– TYKS Vakka-Suomen sairaala	28 %
– Turunmaan sairaala	27 %
– Psykiatrian tulosalue	22 %
– Hallintokeskus	30 %
– TYKS-Sapa liikelaitos	29 %

Vuoden 2010 lopussa noin 70 henkilöä oli jatkanut työtään henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen jälkeen (59 henkilöä vuonna 2009 ja 45 henkilöä vuonna 2008).

KUVA 13. HENKILÖKOHTAISEN ELÄKEIÄN TÄYTTYMINEN VUOSINA 2011 - 2020



Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy 63 – 65 vuoden iässä. Ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2010 VSSHP:ssä yhteensä 186 vakinaista viranhaltijaa. Johtavista viranhaltijoista 60 vuotta täyttäneitä oli 47 henkilöä (25,3 %)

Vakinaisista osastonhoitajista (yhteensä 136 henkilöä) 60 vuotta oli täyttänyt 8 henkilöä (5,9 %). Ikäryhmässä 55 - 59 -vuotiaat osastonhoitajista oli 43 henkilöä (31,6 %).

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti hieman yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 394 henkilöä. Heistä 39 oli täyttänyt 60 vuotta (9,9 %) ja 50 oli ikäryhmässä 55 – 59 -vuotiaat (12,7 %).

Vakinaisista laitoshuoltajista (yhteensä 407 henkilöä) yli 60 -vuotiaita oli 84 henkilöä (20,6 %) ja 96 henkilöä oli ikäryhmässä 55 - 59 -vuotiaat (23,6 %).

Vuosittain vanhuuseläkkeelle on siirtynyt 89 - 138 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtymisprosentti on ollut 1,7 % - 2,4 %:n välillä vuosina 2006 -2010.

Kunnallisen eläkevakuutuksen tilaston mukaan VSSHP:n vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2010 oli 62,7 vuotta.*6

Kokoaikaiselle pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2010 aikana 9 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä VSSHP:ssä oli 55,2 vuotta*7 Työkyvyttömyyseläkkeen siirtymisen yleisin syy vuonna 2010 oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja seuraavaksi yleisin syy oli mielenterveyden häiriöt.

Määräaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi vuonna 2010 yhteensä 16 henkilöä.

Kokoaikaisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden lisäksi siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle 32 henkilöä ja osa-aikaeläkkeelle 28 henkilöä. Osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä on yhteensä 168 henkilöä koko VSSHP:ssä. Myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä pieni suhteessa myönnettyihin osatyökyvyttömyyseläkkeisiin, mikä on ollut tavoitteena jo pidempään.

KUVA 14. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTÄMINEN V. 2006 - 2010

	lukumäärä					siirtymisprosentti				
	2006	2007	2008	2009	2010	2006	2007	2008	2009	2010
Lääkärit	5	13	5	9	12	0,9 %	2,6 %	1,0 %	1,7 %	1,9 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	2	4	3	3	7	1,3 %	2,6 %	2,6 %	1,8 %	3,9 %
Hoitohenkilöstö	86	61	61	76	77	2,5 %	1,7 %	1,7 %	2,0 %	2,0 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	29	32	20	28	42	2,4 %	2,7 %	1,8 %	2,5 %	3,7 %
Yhteensä	122	110	89	116	138	2,3 %	2,1 %	1,7 %	2,1 %	2,4 %

6 www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2010

7 www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2010



KUVA 15. KUEL-ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2006 - 2010

Eläkelajeittain, henk.	Yhteensä (pl. oae)	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Työttömyyseläke	Osa-aikaeläke
2006	185	121	12	30	16	6	19
2007	175	108	18	24	19	6	25
2008	161	101	17	20	18	5	17
2009	186	116	15	28	21	6	21
2010	185	126	9	16	32	2	28

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

2.7. Työpanos

Työpanostilastolla kuvataan käytetyn työpanoksen suuruutta. Tilastoon poimitaan henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä kaikki poiminta-aikana voimassa olevat palvelujaksopäivät sekä kaikki viran-/toimenhaltijoiden ko. ajankohdan poissaolopäivät (virka-/työvapaat ja vuosilomat). Työpanos saadaan vähentämällä palvelujaksopäivistä kaikki poissaolopäivät.

Työpanos laskennallisina virkoina oli vuonna 2010 yhteensä 5235,1. Työpanos laski 1,8 % vuodesta 2009. Vähennystä oli 97,5 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

KUVA 16. TYÖPANOS VUOSINA 2006 - 2010

Työpanos laskennallisina virkoina

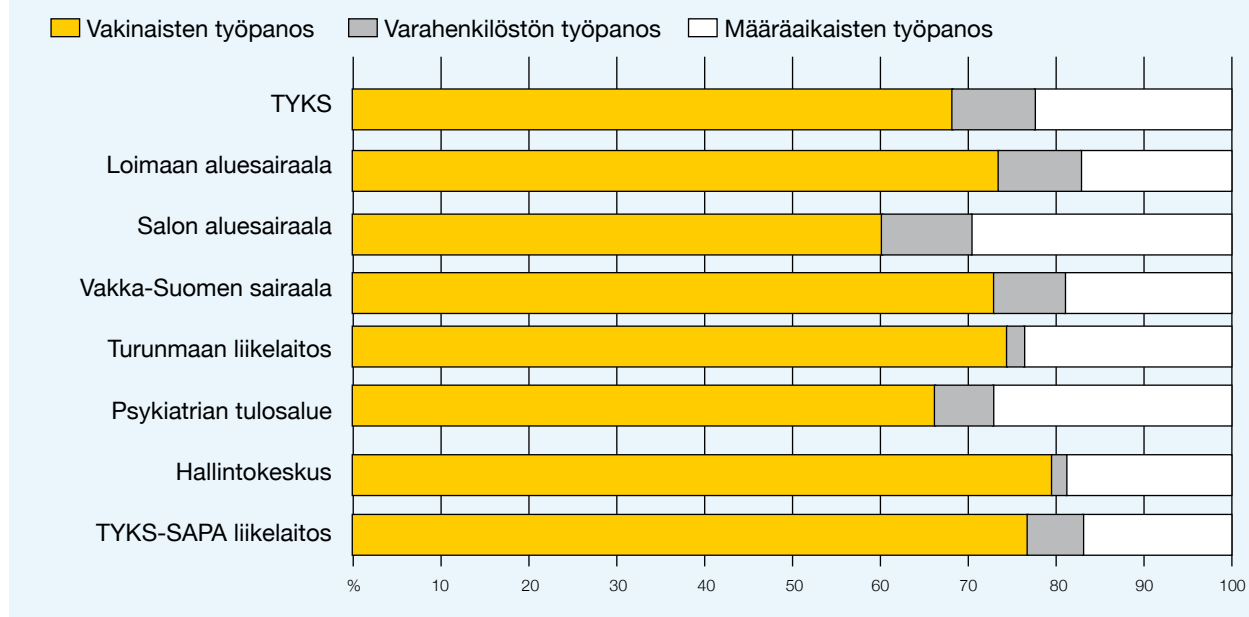
	2006	2007	2008	2009	2010
Työpanos	5.227,2	5.324,0	5328,8	5332,6	5235,1
+/- edelliseen vuoteen		+96,8	+ 4,8	+ 3,8	-97,5

Työpanoksesta vuonna 2010 vakinaisen henkilöstön osuus oli 69,6 %, vakinaisen varahenkilöstön 6,6 % ja määräaikaisen henkilöstön 23,7 %.

VSSHP:ssä mahdollistettiin vuonna 2010 erityisvaltion-osuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalla keskimäärin 142,3 tutkijan työpanos. Tämä ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.



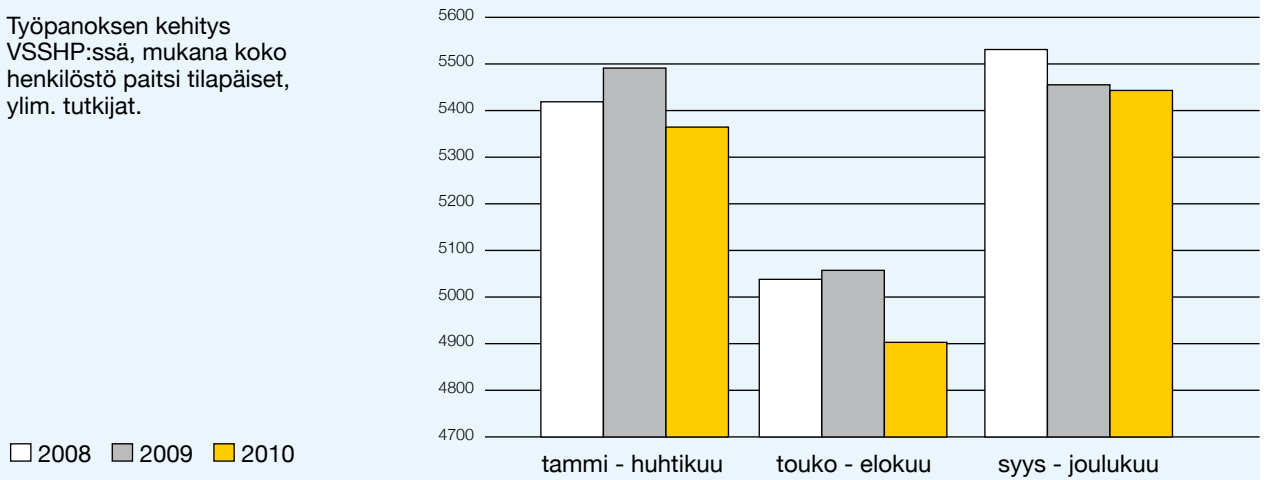
KUVA 17. TYÖPANOKSEN SUHDE VAKINAISET/VARAHENKILÖSTÖ/MÄÄRÄAIKAISET V. 2010



Kuva 17. kertoo vakinaisen, varahenkilöstön ja määräaikaisen henkilöstön käytön VSSHP:n eri tulosalueilla.

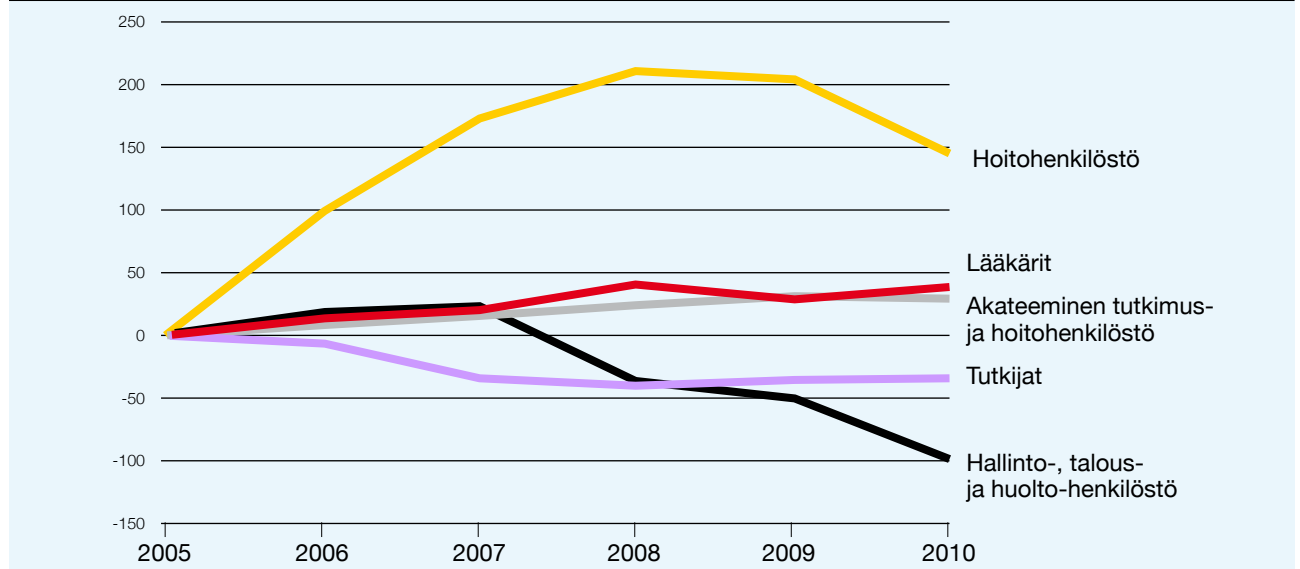
KUVA 18. TYÖPANOKSEN KEHITYS VUOSINA 2008 - 2010

Työpanoksen kehitys VSSHP:ssä, mukana koko henkilöstö paitsi tilapäiset, ylim. tutkijat.



Kuva 18. kuvaa työpanoksen kehitystä vuosikolmanneksittain. Työpanos laski kaikkina ajanjaksoina. Eniten laskua oli touko-elokuussa, jolloin työpanoksen määrä oli 154 laskennallista virkaa vähemmän kuin vuonna 2009 touko-elokuussa. Kaudella syys-joulukuu laskun hidastui.

KUVA 19. TYÖPANOKSEN MUUTOKSET AMMATTIRYHMITÄIN



Työpanos vaihtelee kuukausittain. Vaihtelut johtuvat vuosilomista sekä osastojen sulkemisista. Kesälomakauteen sijoittuvat vuosilomat sekä osastojen sulkeminen alentavat kokonaistyöpanosta ja nostavat sijaisten työpanosta suhteessa vakinaisen henkilöstön työpanokseen. Suurimmillaan kokonaistyöpanos oli vuonna 2010 toukokuussa, 5564,6 laskennallista virkaa. Kokonaistyöpanos oli pienimmillään heinäkuussa, jolloin työpanos oli 3926,1 laskennallista virkaa.

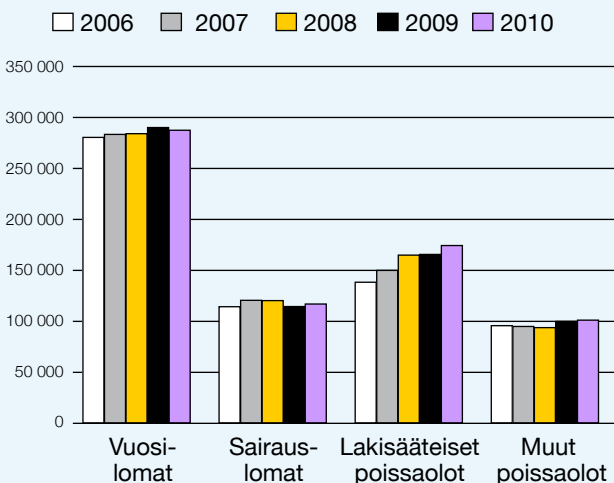
2.8. Poissaolot

Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 680.111 kalenteripäivää, mikä on 9.741 kalenteripäivää eli 1,45 % enemmän kuin vuonna 2009.

KUVA 20. POISSAOLOTUNTIEN OSUUS KOKONAISTYÖTUNNEISTA

2006	2007	2008	2009	2010
28,1 %	27,1 %	27,5 %	27,8 %	28,2 %

KUVA 21. POISSAOLOPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2006



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

KUVA 22. POISSAULOJEN OSUUS PALKKAKUSTANNUKSISTA

2006	2007	2008	2009	2010
16,2 %	16,1 %	16,3 %	16,2 %	16,6 %

KUVA 23. POISSAOLOPÄIVÄN KESKIMÄÄRÄISEN HINNAN MUODOSTUMINEN

(mahdollisten sijaisten palkat ei mukana)

2006	2007	2008	2009	2010
51,94 €	52,27 €	55,40 €	56,67 €	58,48 €

Kuvassa 24. nähdään eri poissaolosyiden osuus henkilöstön työpanokseen. Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Muut poissaolot ovat etupäässä yksityisasioista johtuvia palkattomia vapaita ja palkallisia vapaita ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista varten.

KUVA 24. ERI POISSAOLOSYIDEN OSUUS TYÖPANOKSESTA

	2008	2009	2010
Tehty työpanos = palvelujaksot - poissaolot	75,3 %	75,0 %	74,4 %
Vuosilomat	10,6 %	10,8 %	10,8 %
Sairauslomat	4,4 %	4,2 %	4,4 %
Lakisääteiset poissaolot	6,2 %	6,2 %	6,6 %
Muut poissaolot	3,5 %	3,8 %	3,8 %

Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä oli 42,3 %.

Valtakunnallisessa tulopolitiikassa on viime vuosina tehty ratkaisuja, joilla on ollut vaikutusta perhevapaiden lisääntymiseen. Vuoden 2010 aikana 1.680 henkilöä (1.648 vuonna 2009) oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 17,11 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaoloja kertyi 126.629 päivää, mikä oli 16,2 % kaikista kokopäiväisistä poissaoloista.

- Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla oli yhteensä 426 henkilöä (494 v. 2009) 75.545 kalenteripäivää (62.416 v. 2009).
- Lyhennettyä työpäivää hoitovapaan vuoksi teki 71.255 päivänä yhteensä 334 henkilöä (312 v. 2009).
- Kokoaikaisella hoitovapaalla oli yhteensä 294 henkilöä 46.322 päivää. Hoitovapaapäivät vähenivät 1.714 päivällä.
- Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.076 vanhempaa 4.350 työpäivää (4.396 v. 2009).

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 12 henkilöä ja vuorotteluvapaalla 107 henkilöä vuoden 2010 aikana. Vuonna 2009 heitä oli yhteensä 109.

2.9. Sairastavuus

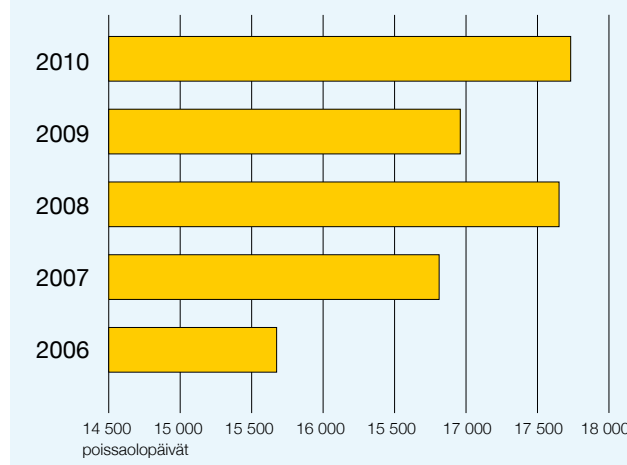
Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2010 yhteensä 114.641 päivää, lisäystä oli 3,5 % vuodesta 2009. Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta oli 4,4 %.

KUVA 25. SAIRAUSPÄIVIEN OSUUS KOKONAISTYÖAJASTA

	2006	2007	2008	2009	2010
sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta	4,2 %	4,4 %	4,4 %	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 vuosittaisen kasvuprosentin vaihdella 1,3 % - 28,7 %:n välillä, vain vuonna 2009 omailmoitusten määrä väheni. Vuodesta 2009 omaan ilmoitukseen perustuvat sairauspoissaolopäivät nousivat 4,6 %. Omailmoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista oli 14,3 prosenttia.

KUVA 26. OMAILMOITUSPOISSAOLOT VUOSINA 2006 - 2010



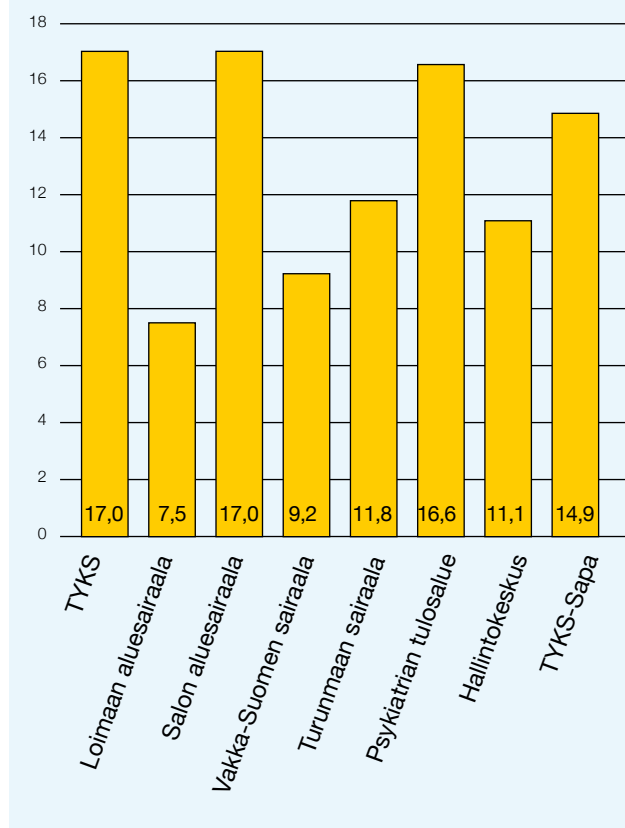
Omailmoituspoissaoloa käytti vuoden 2010 aikana 4.717 henkilöä eli 48 % kaikista kuukausipalkkaisista henkilöistä. Vuonna 2009 omailmoituspoissaoloa käytti 46,2 % henkilöstöstä. Omailmoituksen vuoksi oltiin poissa töistä keskimäärin 1,8 päivää/henkilö.

Työ- ja elinkeinoministeriön kunta-alan työolobarometrin 2010 mukaan sairauspoissaolopäivien lukumäärä suhteutettuna koko henkilöstön määrään on alentunut ja niiden pituus lyhentynyt vuodesta 2006 lähtien. Poissaolojen keskipituus oli 12,2 työpäivää vuodessa.*8 Vastaavaa sairauspoissaolojen vähentymistä ja lyhentymistä on tapahtunut VSSHP:ssä vuosina 2008 ja 2009, mutta vuonna 2010 oli jälleen kasvua näissä luvuissa. Keskimääräinen poissaoloaika sairauden vuoksi VSSHP:ssä oli 15,9 kalenteripäivää/vuosi. Työolobarometrin lukuihin verrattaessa tulee huomioida, että VSSHP:n sairauslomat tilastoidaan kalenteripäivinä eikä vain työpäivinä niin kuin työolobarometrissa.

KUVA 27. SAIRAUSPÄIVIEN MÄÄRÄN KEHITYS

	2006	2007	2008	2009	2010
sairauspäivät/ laskennallinen virka	15,4	16,2	15,9	15,2	15,9

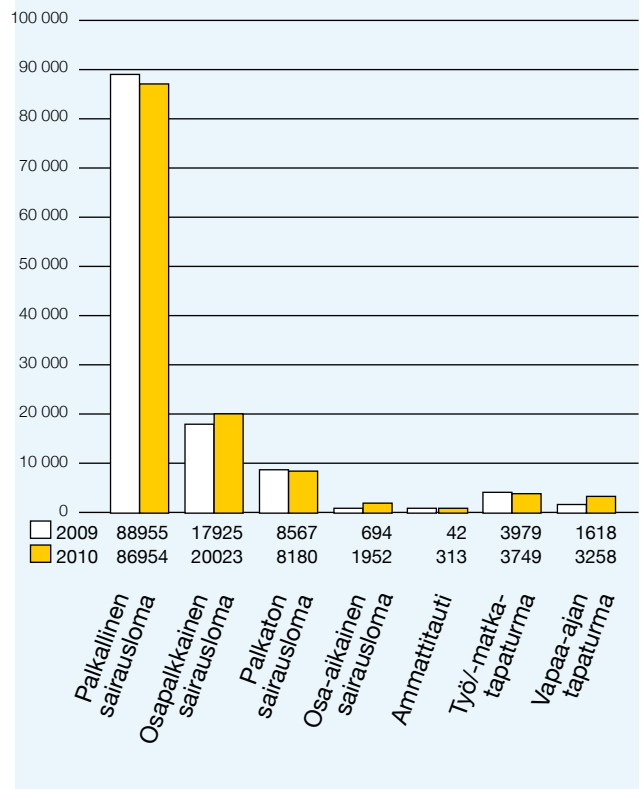
KUVA 28. SAIRAUSPÄIVÄT / PALVELUSSUHDE VUONNA 2010



Sairauspäivät lisääntyivät 3.842 päivällä vuoteen 2009 verrattuna. Prosentuaalisesti suurin lisäys oli ammattitaudeissa 645,2 % ja osa-aikaisissa sairauslomissa 181,3 %.

Sairauspäivistä vähenivät eniten työ- ja työmatkatapaturmat -5,8% sekä palkattomat sairauslomat -4,5%.

KUVA 29. SAIRAUSPÄIVÄT SYYN MUKAAN



Viranhaltijalla ja työntekijällä on 1.1.2007 alkaen ollut mahdollisuus palata pitkältä sairauslomalta omaan työhönsä osa-aikaisena ja saada palkan lisäksi Kansaneläkelaitoksen maksamaa osasairauspäivärahaa. Tarkoituksena on tukea pitkän ajan sairauslomalla olleen työntekijän onnistunutta työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti vuoden 2010 aikana yhteensä 30 henkilöä 1952 päivän ajan (v. 2009 14 henkilöä 694 päivän ajan).

Sairauspäivien välittömien palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 70,9 euroa. 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 sairauslomien palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt ovat olleet samat vuodesta 2007 lähtien, prosentit kuvaavat vuoden 2010 tilannetta:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 30,6 %
- erilaiset hengityselinsairaudet 14,1 %
- mielenterveyden häiriöt 13,7 %
- erilaiset vammat 10,9 %.

Tulosalueittain katsottuna poissaolojen syyjärjestys on hie-man toisenlainen (kuva 30).

KUVA 30. YLEISIMMÄT SAIRAUDEN SYYT TULOSALUEITTAIN

	TYKS+ hallintokeskus	Loimaan alues.	Salon alues.	TYKS Vakka-Suomen s	Turunmaan s.	Psyykiatrian ta	TYKS-Sapaa	VSSHP yht.*
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	31,3 %	20,7 %	28,9 %	32,3 %	26,1 %	21,3 %	35,0 %	30,6 %
Hengityselinsairaudet	15,0 %	20,7 %	8,4 %	7,5 %	18,3 %	10,8 %	15,2 %	14,1 %
Mielenterveyden häiriöt	12,3 %	7,5 %	18,0 %	0,3 %	10,9 %	27,7 %	11,6 %	13,7 %
Vammat, myrkytykset	10,4 %	11,5 %	11,9 %	18,6 %	3,2 %	11,9 %	10,5 %	10,9 %

* mukana ei TYKS-Sapaa

VSSHP:n henkilöstöstä 41,4 % ei ollut päivääkään poissa töistä oman sairauden vuoksi vuoden 2010 aikana. Vuonna 2009 heitä oli 40,8 % ja vuonna 2008 42,3 %. Kunta-alan työolobarometrin 2010 mukaan kuntien palkansaajista näitä henkilöitä oli 32 %.⁹

2.10. Henkilöstösäästöt

Vuoden 2010 talousarviossa henkilöstömenoihin asetettiin yhteensä 4,8 milj. euron säästöavoitteet. Päättyessään tarvittavista säästötoimenpiteistä johtoryhmä arvioi henkilöstömenojen talousarviossa pysymisen edellyttävän n. 2 % työpanoksen vähentämistä vuoden 2009 tasoon verrattuna. Lopputuloksena työpanos väheni vuoteen 2009 verrattuna 1,83 %, mikä laskennallisina virkoina on 97,5 ja henkilöstömenojen säästövaikutuksena n. 6,0 milj. euroa.

Vuonna 2010 säästökeinoja olivat vuoden 2009 tapaan mm. henkilökunnan vapaaehtoiset säästövapaat, lääkäreiden lomarahavapaat ja EVES-toiminnan supistukset. Näillä toimenpiteillä toteutetut säästöt lisääntyivät vuoteen 2009 verrattuna 1,1 milj. euroa.

Keskeistä säästöjen toteuttamisessa oli koko henkilökunnan sitoutuminen tavoitteisiin.

KUVA 31. HENKILÖSTÖSÄÄSTÖT

Säästövaikutus €	2010			
	2010	2009	Muutos	%
Vapaaehtoiset säästövapaat	1 740 000	1 242 000	498 000	40,1
Lääkäreiden lomarahavapaat	424 000	597 000	-173 000	-29,0
EVES-toiminnan vähentäminen*	1 903 000	1 085 000	818 000	75,4
Yhteensä	4 067 000	2 924 000	1 143 000	39,1

*Säästö laskettu EVES- toiminnan menojen vähentymisenä vuoden 2008 tasoon verrattuna



⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö: Kunta-alan työolobarometri 2010

3. Palkkaus ja palkitseminen

3.1. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukaiset henkilöstömenot olivat 321,4 milj. euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 2,4 % vuodesta 2009.

KUVA 32. PALKKAKULUJEN JAKAUTUMINEN PALVELUSSUHTEITTAIN

	2006	2007	2008	2009	2010
- vakinainen henkilöstö	68,5%	69,5%	71,5%	72,4%	73,2%
- määräaikainen henkilöstö	28,6%	27,9%	26,0%	25,0%	24,2%
- tutkijat	2,7%	2,4%	2,2%	2,3%	2,4%
- amanuenssit ja harjoittelijat	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
- työllistetyt	0,01%	0,03%	0,04%	0,03%	0,01%

Varsinaiset palkat kasvoivat 2,8 % ja työaikaorvaukset 7,7 %. Työaikaorvauksiin sisältyvät ilt-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyöorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset. Lisä- ja ylityöorvaukset kasvoivat 5,2 %, kun ne vuonna 2009 vähenivät 7,7 % vuoteen 2008 verrattuna.

3.2. Tehdyn työn hinta

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

Vakinaisen henkilöstön tekemän työn hinnaksi muodostui 25,3 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 22,2 €/tehty työtunti. Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyt työn hinta oli 24,3 € / tehty työtunti.

KUVA 33. TEHDYN TYÖN HINNAN KEHITYS

Piirin koko henkilöstö	€/tehty työtunti
2006	20,80 €
2007	21,00 €
2008	22,30 €
2009	23,30 €
2010	24,30 €
+/- v.2009 -2008	1,00 €
%-nousuv. 2009-> 2010	4,29 %

3.3. Tuloksellisuuteen perustuva työntekijöiden kannustaminen

Kannustava palkkaus on yksi keino motivoida henkilöstöä. VSSHP:ssä on käytössä Vuoden menestyjä – kannustepalkintojärjestelmä.

Vuoden menestyjä

Vuoden menestyjä 2009 -kannustepalkinto jaettiin keväällä 2010. Palkinnon saaneissa työyhteisöissä työskenteli yhteensä 259 henkilöä. Lisäksi palkkio myönnettiin kahdelle yksittäiselle hakijalle.

Määräraha jaettiin tasan kaikkien työyhteisöissä työskentelevien kesken. Palkinnon suuruus oli 125 €/henkilö kerrottuna osaston / työryhmän jäsenten lukumäärällä. Kohdennettaessa Vuoden Menestyjä -palkkio kahdelle henkilölle palkkion suuruus oli 250 €/henkilö. Määrärahaa kului 32 875 €. Vuoden Menestyjä -palkinnon saajat tekivät itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta annettujen linjausten mukaisesti.

Vuoden menestyjä -kannustepalkinnon saivat seuraavat työyksiköt ja yksittäiset hakijat:

- Konservatiivisen hoidon tulosryhmä: TYKSin Kipupoliklinikan 926 ja kuntoutusosaston 913 yhteinen työryhmä (12), Sisätautien klinikan erikoistuvan vaiheen lääkärit (25), Lastentautien poliklinikka, päivystysvastaanoton hoitohenkilökunta (15), Tuberkuloosin valvotusta avohoidosta vastaavat hoitajat, pkl 120 (3), sekä Sairaalahygienia- ja infektiorjuntayksikkö (14)
- Operatiivisen hoidon tulosryhmä: TYKS Raision sairaala osasto 284 hoitohenkilökunta (30), Osasto 310 (30), Erikoislääkäri Miretta Tommila (1)
- Huollon palvelujen tulosyksikkö: Työnjohtaja Nina Nolvi, Timo Ylitalo ja potilaskuljettajat A-, U- ja T-sairaalassa (16), Monistus-yksikkö (2)
- Tyks-Sapa-Liikelaitos: Päivystyslaboratorio os. 930 (60)
- VSSHP Hallintokeskus: Hallintotoimisto, 0103 (10), Opetuskoordinaattori Tiina Tarr (1)
- Psykiatrian tulosalue: Halikon sairaala, Kuntoutusosasto 501 (26), Varhaiskuntoutuksen työryhmä, VAKU (5)
- Loimaan aluesairaala: LAS fysioterapiaoosasto (7)
- TYKS Vakka-Suomen sairaala: TYKS-VSS sairaanhoidon hallinto / moniammatillinen tiimi (4).



Tulospalkkaus

VSSHP:ssä tulospalkkauskokeilun tavoitteita olivat:

- kannustaa toiminnan kehittämiseen strategian suuntaisesti
- parantaa tuloksellisuutta ja tehostaa toimintaa
- motivoida henkilöstöä
- sitouttaa nykyinen henkilöstö organisaatioon ja houkutella uusia työntekijöitä
- lisätä yhteistyötä.

Vuonna 2010 maksettiin tulospalkkioita vuoden 2009 tulospalkkauskokeilussa mukana olleille yksiköille yhteensä 930.983 euroa tavoitteille asetettujen mittareiden toteutumien perusteella. Tulospalkkauskokeilussa olivat mukana TYKSiin sisätautien klinikan invasiivisen kardiologian osasto 027, TYKSiin lastenklinikan osasto 413, ortopedian ja traumatologian klinikka, TYKS - SAPAn Varsinais-Suomen lääkehuolto, huollon palvelujen tulosityksiköstä VSSHP-ravintopalvelut sekä huolto, kuljetus ja ulkotyöt osasto 671, teknisen huollon tulosityksiköstä VSSHP:n tekniikan ja kiinteistötoimen työhuoneyksiköt ja heidän esimiehensä sekä TYKS Vakka-Suomen sairaalan yhteispäivystys (7209, 7210). Lisäksi psykiatrian tulosalueelta mukana olivat aikuispsykiatrian akuuttipalvelut III ja kuntoutuspalvelut II sekä nuorisopsykiatrian Salon aluesairaalan ja Halikon sairaalan akuuttiryhmä ja poliklinikka sekä Kaarinan nuorisopsykiatrian poliklinikka.

Tulospalkkauskokeilua ei jatkettu vuonna 2010.

4. Osaava ja riittävä henkilöstö

4.1. Koulutus

Koulutusmäärärahan suuruus koko VSSHP:ssä oli 2.282.400 euroa vuonna 2010 (0,91 % palkkabudjetista). Koulutusmäärärahan käyttö on kuvattu kuvassa 34. Koulutusmäärärahaan ei ole laskettu mukaan mahdollisten sijaisten palkkakustannuksia.

KUVA 34. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ

	2006	2007	2008	2009	2010
tuhatta €	1 582	1 698	1 973	1 936	2 194

KUVA 35. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ TULOSALUEITTAIN

	TYKS	Loimaan as	Salon as	TYKS Vaikka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian ta	Keskitehty koulutukset (alueellinen ja johtamiskoulutukset)	Hallintokeskus (sis. mm työnhajaus ja LOVe)	SAPA	Yht.
Koulutusmääräraha v. 2010 (€)	1 070 000	95 700	91 500	92 400	52 000	326 600	193 600	80 000	280 600	2 282 400
Koulutusmäärärahan toteuma (€)	1 011 211	76 853	112 180	68 094	47 366	262 003	164 515	170 480	281 174	2 193 876
Määrärahan toteutumis%	95 %	80 %	123 %	74 %	91 %	80 %	85 %	213 %	100 %	96 %

Vuoden 2010 sitovaksi toiminnalliseksi tavoitteeksi määriteltiin, että täydennyskoulutukseen osallistutaan 3 -10 päivää/henkilö/vuosi riippuen koulutustasosta. Vuonna 2010 noin 85 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen, kun vertailulukuna käytetään 31.12.10 palkkaa saavan henkilökunnan lukumäärää (v. 2009 80 %). Laskettaessa vertailukuun mukaan 31.12.10 poissaolleet työntekijät (palkattomat poissaolot), osallistumisprosentti on 75 % (v. 2009 71 %).

Koko henkilöstömäärään suhteutettuna täydennys-

koulutuspäiviä kertyi keskimäärin 5 päivää/työntekijä. Täydennyskoulutukseen osallistuneella henkilöstöllä oli keskimäärin 6 koulutuspäivää/vuosi ja täydennyskoulutuspäivien määrä vaihteli ammattiryhmästä riippuen 3,2 – 9,7 päivän välillä. Koko henkilöstömäärään suhteutettuna ammattiryhmäkohtaiset koulutuksiin osallistumisen määrät vaihtelivat 1,2 ja 9,9 koulutuspäivän välillä.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna koulutuspäivien määrä vaihtelee seuraavasti:

KUVA 36. KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ AMMATTIRYHMITTÄIN

	2008 koulutuspv/ amm.ryhmän työntekijät	2009 koulutuspv/ amm.ryhmän työntekijät	2010 koulutuspv/ amm.ryhmän työntekijät
1. Lääkärit ja hammaslääkärit	8,8	10,0	9,9
2. Sosiaali- ja terveysalan amk:n tai opistoasteisen tutkinnon suorittaneet (mm. sairaanhoitaja)	5,1	3,9	4,9
3. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet (mm. perushoitaja)	4,6	3,9	4,8
4. Sosiaalityöntekijät (luokiteltu vuodesta 2010)			5,5
5. Korkeakoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö (mm. psykologi)	5,5	6,2	7,7
6. Muu henkilöstö (tutkimusta ja hoitoa avustava henkilöstö, hallinto- ja huoltohenkilöstö)	0,9	0,6	1,2

VSSHP:n alueellisen koulutuksen ohjelma on suunniteltu siten, että se tukee koko sairaanhoitopiirin strategiaa. Siinä on myös huomioitu VSSHP:lle asetetut velvoitteet huolehtia koko piirin terveydenhuollon alueellisesta koulutuksesta. Alueellisen koulutuksen tilaisuuksista tiedotetaan internetsivuilla ja ne ovat avoimia ja maksuttomia sekä VSSHP:n omalle että alueen kuntien henkilöstölle. Yksityisten lääkäriasemien ja muiden vastaavien organisaatioiden henkilökunnalta peritään osallistumismaksu.

Vuonna 2010 henkilöstötoimisto organisoiti 147 alueellisen koulutuksen tilaisuutta. Koulutuksiin osallistui yli 6000 henkilöä, joista n. 60 % oli VSSHP:n omaa henkilökuntaa ja loput perusterveydenhuollon sekä yksityisen sektorin osallistujia.

Alueellisten koulutusten painopiste oli aiempien vuosien tapaan ajankohtaisissa potilashoidon eri erikoisaloihin liittyvissä koulutuksissa. Hygieniayksikkö pitää huolta alueen hygieniayhdysheiköiden, tartuntataudeista vastaavien ja myös muun henkilöstön hygieniatietoudesta. Hoitotyön sanastoon keskittyviä ruotsin kielen kursseja järjestettiin keväällä ja syksyllä yhteensä kuusi kurssia. Syksystä 2010 alkaen kielikurssien hakuprosessia kehitettiin siten, että kaikki hakijat tekevät tasotestin, jonka mukaan opiskelijat jaetaan omaa lähtötasoaan vastaaviin ryhmiin. Toteutettavat kielikurssit sisältävät verkkotyöskentelyä ja ne järjestetään yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa. Potilaiden ja työntekijöiden turvallisuuden ylläpitämiseen ja varmistamiseen liittyviä koulutustilaisuuksia järjestettiin vuoden aikana useita.

Johtamiskoulutuksena esimiestehtävissä työskenteleville tarjottiin terveydenhuollon lähijohtajapätevyyteen johtavaa MediMerc- johtamiskoulutusta (30 op) ja Johtamisen erikoisammattitutkintoa (JET-koulutus) sekä tekniikan ja huollon esimiehille Tekniikan erikoisammattitutkintoa (TEAT-koulutus). Kevätlukukaudella koulutuksissa jatkoivat syksyllä 2009 aloittaneet ryhmät (MM 19 hlö, JET 15 hlö) ja syksyllä 2010 MediMerc- ja JET -koulutuksissa aloitti kummassakin uusi 20 henkilön ryhmä.

Vuonna 2010 3.898 henkilöä osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin koulutustilaisuuksiin yhteensä 10.337 kertaa. He osallistuivat yhteensä 16.859 kokopäiväiseen ja 640 osapäiväiseen koulutukseen. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui keskimäärin 67 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen.

Luottamusmiesten työmarkkinakoulutukseen osallistui yhteensä 79 henkilöä vuonna 2010. Koulutuspäiviä oli 365 päivää.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla oli vuoden 2010 aikana 142 henkilöä kokoaikaisesti yhteensä 10.486 päivää ja osa-aikaisesti 974 päivää.

4.2. Työnohjaus

Työnohjausta tarvitaan erityisesti työssä, johon kuuluu korkea ihmishuhdekuormitus. Työnohjaus on keskusteluun ja/tai toiminnallisiin menetelmiin perustuvaa prosessinomaista työn kehittämistä, jossa koulutettu työnohjaaja ohjaa tavoitteellista ja luottamuksellista yksilö-, pienryhmä- tai työyhteisötoimintaa. Työnohjaus tukee organisaation johtajuutta ja perustehtävää sekä työntekijän jaksamista.

VSSHP:ssä työnohjaustoiminnan suunnittelusta, seurannasta ja arvioinnista vastaa työnohjauksen koordinaatiotyöryhmä. Vuoden 2010 aikana työnohjaustoiminnan ja koordinaatiotyöryhmän tavoitteena oli työnohjaustoiminnan selkeyttäminen ja näkyvyyden lisääminen. Lisäksi pyrittiin yhä organisoituneempaan ja koko sairaanhoitopiirin kattavaan toimintaan.

Vuoden 2010 aikana sisäiset työnohjaajat antoivat yhteensä 1148 työnohjaustuntia. Määrä laski edellisestä vuodesta lähes 200 tuntia. Yhtenä syynä tähän on ollut sisäisten työnohjaajien määrän lasku: vuonna 2010 sisäisiä työnohjaajia oli 36 ja vuonna 2009 45. Haasteena tuleville vuosille on sisäisten työnohjaajien määrän lisääminen jatkuvan koulutuksen avulla. Tavoitteena on, että työnohjaussuhteissa ryhmätyönohjaukset olisivat ensisijaisia työnohjausmuotona ja tähän suuntaan ollaan menossa. Koordinaatiotyöryhmä järjesti sisäisille työnohjaajille kehittämisiltapäivän, jonka tavoitteena oli tiedottaminen ja vastavuoroisuuden kehittäminen työnohjaajien ja koordinaatiotyöryhmän välillä.

Ulkoisten työnohjaajien palvelut kilpailutettiin siten, että sopimukset astuivat voimaan vuoden 2010 alusta. Ulkoisia työnohjaajia on yhteensä 78 kappaletta. Heidän palkkioihinsa käytettiin vuoden 2010 aikana lähes 200.000 euroa, mikä oli 15 % enemmän kuin edellisellä vuonna.

Vuoden 2010 aikana on valtakunnallista yhteistyötä ylläpidetty verkostoissa ja neuvottelupäivillä. Nämä tilaisuudet ovat antaneet hyvän mahdollisuuden vertailla omaa toimintaa muiden toimintaan ja siten lisänneet oman toiminnan kehittämisen perusteita. Sähköinen asiointi- ja tilastointiohjelma (Torek) otetaan vaiheittain käyttöön eri yliopistosairaaloissa ja sen myötä yhteistyö valtakunnallisestikin tiivistyy edelleen.

4.3. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen osalta tavoitteena on, että vähintään 65 % henkilöstöstä on käynyt kehityskeskustelun esimiehen kanssa. Henkilöstöksi lasketaan vakituinen henkilöstö ja vähintään kuusi kuukautta samassa toimipisteessä työskennellyt sijainen. Käydyt kehityskeskustelut on ohjeistettu kirjattavaksi täydennyskoulutuksen seurantaohjelmaan, mutta ohjelman käyttöönotto tässä tarkoituksessa on vielä alkuvaiheessa. Täten alla oleva tilasto perustuu myös henkilöstötoimiston lähettämään kyselyyn kehityskeskusteluiden määristä tulosyksiköissä.

Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin paljon. VSSHP:ssä kehityskeskustelun kävi tulosyksiköistä saatujen ja täydennyskoulutuksen seurantaohjelmasta poimittujen tietojen mukaan 50 % henkilöstöstä (49 % vuonna 2009).

KUVA 37. KÄYDYT KEHITYSKESKUSTELUT TULOSALUEITTAIN

	2008	2009	2010
TYKS	50 %	45 %	43 %
Loimaan as	57 %	37 %	87 %
Salon as	26 %	28 %	32 %
Vakka-Suomen sairaala	47 %	46 %	58 %
Turunmaan sairaala	88 %	78 %	67 %
Psykiatrian tulosalue	62 %	75 %	67 %
Hallintokeskus	41 %	49 %	40 %
SAPA	–	66 %	66 %



4.4. Rekrytointi

VSSHP:ssä oli haettavana 515 vakituista työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 3.858 hakemusta. Kuvaan 38 on kerätty vuoden 2010 aikana haettavaksi julistettujen virkojen ja toimien määrät sekä niihin tulleiden hakemusten lukumäärät. Keskimäärin hakijoita oli kahdeksan vakanssia kohden, mutta hakijamäärät vaihtelivat huomattavasti haettavana olleiden nimikkeiden mukaan.



KUVA 38. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET, HAKEMUSTEN LUKUMÄÄRÄT V. 2010

	TYKS		Tyks Vakka-Suomen sairaala		Turunmaan sairaala		Loimaan aluesairaala		Salon aluesairaala		Psykiatrian tulosalue		Tyks-sapa		Hallintokeskus		Yhteensä		hakemuksia / virka tai toimi
	virat/ toimet	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia	hakemuksia	virat/ toimet	hakemuksia		
Lääkärit	77	170	3	4	5	11	3	3	6	11	25	15	25	16	5	4	149	234	2
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	5	24			1	5					12	71	6	63			24	163	7
Hoitohenkilöstö yhteensä	159	1138	2	6	4	10	8	27	13	59	63	365	32	507	2	22	283	2134	8
-hoitohenkilöstö	154	920			2	3							27	417			183	1340	7
-avustava henkilöstö	5	218			2	7							5	90			12	315	26
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	40	717			2	12					2	118			15	480	59	1327	22
Kaikki yhteensä	281	2049	5	10	12	38	11	30	19	70	102	569	63	586	22	506	515	3858	7

Sijaisten rekrytointi oli vilkasta ja rekrytointeja tehtiin sekä hajautetusti yksiköissä että henkilöstötoimiston sijaisvälityksessä. Sijaisvälitys sai hoidettavakseen lyhytaikaisen sijaisen hankinnan yhteensä 5.739 työvuoroon vuoden 2010 aikana.

VSSHP:ssä laitettiin julkiseen hakuun 375 pidempiaikaista sijaisuutta. Näistä kohdennetuista sijaisuuksista 61 % oli alle kuuden kuukauden ja 39 % yli kuuden kuukauden pituisia sijaisuuksia. Avoimet sijaisuudet olivat nähtävillä VSSHP:n ja työvoimahallinnon internetsivuilla sekä soveltuvin osin ammattikorkeakouluopiskelijoiden JobStep -rekrytointisivustolla. Sijaisuushakemuksia tuli vuoden aikana yhteensä 2.112.

VSSHP:n työpaikkoja käytiin markkinoimassa erilaisissa rekrytointitapahtumissa Turussa, Porissa ja Helsingissä.

Lisäksi käytiin erilaisissa oppilaitosten ja työ- ja elinkeinotoimistojen tilaisuuksissa kertomassa VSSHP:n työtehtävistä ja työhön hakeutumisesta. Turun ammattikorkeakoulussa VSSHP:llä oli pysyvä rekrytointipiste ja siellä käytiin myös pitämässä rekrytointitilaisuuksia. Lisäksi TYKSissä järjestettiin muutamia klinikkakohtaisia rekrytointitilaisuuksia.

Sähköisen rekrytointiohjelman käyttöönottoa valmisteltiin syksyllä siten, että järjestelmä voidaan ottaa käyttöön alkuvuonna 2011. Järjestelmä tulee mm. helpottamaan ja nopeuttamaan rekrytointiprosessin hallinnointia ja hakijoista tehtävien vertailulistojen tekoa sekä mahdollistamaan hakemusten toimittamisen sähköisesti.

5. Työhyvinvointi ja työolot

5.1. Työterveyspalvelut

VSSHP:n työterveyshuolto kuuluu Hallintokeskuksen henkilöstötoimistoon. Oman työterveyshuollon palveluja on täydennetty ostamalla niitä usealta eri palveluntuottajalta.

TYKS Kantasairaalan palveluyksikkö tuotti ja organisoii TYKSin alueella työskentelevän ja Turunmaan sairaalan henkilöstön työterveyspalvelut. Työterveyshuollolla on toimipisteet myös Salon ja Loimaan aluesairaaloissa. TYKS Vakka-Suomen sairaalan työterveyspalvelut ostettiin kokonaisuudessaan terveyskeskuksesta ja TYKS SAPA:n työterveyspalvelut maaliskuusta 2010 alkaen Terveystalolta.

VSSHP:n työterveyspalvelujen kustannukset olivat vuonna 2010 noin 2,4 miljoonaa euroa, mikä tekee laskennallista viran- / toimenhaltijaa kohden noin 325 euroa. Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista keskimäärin 55 %.

Työterveyspalvelujen tavoitteena on painottaa ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Sen ohella pyritään antamaan työterveyshuoltopainotteista sairaanhoitoa ja akuuttisairaanhoitoa. Työterveyshuolto ei löytänyt vielä lopullista toimintamuotoaan, joten palvelutarjoajien ja niiden välisen työnjaon selvittäminen jatkuu vuoden 2011 puolella.

5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta

Työhyvinvointi määritellään yleisesti subjektiiviseksi kokemukseksi. Se on psyykinen ja fyysinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan muodostamaan sopivaan kokonaisuuteen. Työhyvinvoinnin kehikon muodostavat työyhteisö, osaaminen, motivaatio, elämäntilanne ja terveys. Itse työ ja sen johtaminen muodostavat keskeisen osan työhyvinvointia.

Edellä mainittuja 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 tulosalueilla eri tavoin. Eri-laiset liikuntatapahtumat ja yhteiset vapaa-ajantapahtumat ovat tyypillisiä työhyvinvointia tukevia tapahtumia.

VSSHP tukee työntekijöidensä liikuntaa ja kuntoilua joko henkilökuntaneuvostojen kautta tai suoraan. Puhtaasti

virkestystoimintana järjestettiin erilaisia yhteisiä tilaisuuksia kuten pikkujoulujuhlia ja massaliikuntatapahtumia. Teatteri-näytöksiin varattiin lippuja ja järjestettiin erilaisiin teemoihin perustuvia kesä- ja talvitapahtumia.

Muita keinoja tukea työkykyä ja työhyvinvointia ovat mm. erilaiset kuntoutusvaihtoehdot. Työkykyä ylläpitävää kuntoutusta (TYK) on tarjottu yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Ammatillisesti syvennettyjä lääketieteellisiä kuntoutuksia (Aslak) on vuoden 2010 aikana alkanut kolmelle uudelle ryhmälle. Lisäksi VSSHP järjesti vuoden 2010 aikana kaksi kuntoremonttikurssia. Kurssien teemoina olivat ikääntyvien terveys/50+ sekä avaimet työhyvinvointiin.

Henkilöstön työhyvinvointi sekä kuntoilu- ja virkistystoimintaan käytettiin vuonna 2010 yhteensä 240 000 euroa. Tämä tekee laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 33 euroa.

5.3. Yhteistoiminta

VSSHP:n yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää sairaanhoitopiirin perustehtävän toteuttamista, edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin päätöksiin jo uusien suunnitelmien valmisteluvaiheessa sekä parantaa henkilökunnan työmotivaatiota ja työelämän laatua.

VSSHP:n hallitus hyväksyi 9.11.2010 Yhteistoimintasuorituksen voimaansaolon jatkamisen 31.12.2012 saakka.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esimiehen ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoiminnan muotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut, perehdytys sekä koulutus- ja neuvottelutilaisuudet.

5.4. Työsuojaus

VSSHP:ssä kohdennettiin edustuksellisen työsuojausresurssit uudelleen, tavoitteena oli ohjata resurssit sinne missä niiden tarve on suurin. Muutos johti siihen, että VSSHP:iin saatiin yksi päätoiminen työsuojausvaltuutettu lisää. Päätoimisia koordinoivia työsuojausvaltuutettuja on nykyisin kolme ja heistä kullakin on rajattu vastuualue. Paikallisten aluetuösuojausvaltuutettujen edustettavuus rajattiin tiettyyn alueeseen, jotta aluevaltuutettu voi edustaa kaikkia alueella olevia työntekijöitä riippumatta siitä, mihin organisaation osaan työntekijät kuuluvat.



Uutena edustuksellisen työsuojeluyhteistyön toimintamuotona aloitti työsuojelujoukko. Työsuojelujoukko valmistele VSSHP:n yhteistyötoimikunnalle esitettävät työsuojelun periaatteelliset asiat. Työsuojeluasiamiestoiminnasta luovuttiin ja sen sijaan otettiin käyttöön työsuojeluparitoiminta. Työsuojeluparitoiminnasta saatu alkuvaiheen kokemus oli positiivista. Toiminta muotoutuu tulevan vuoden aikana.

Työsuojeluyhteistyö järjesti vuoden aikana 31 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittyntä koulutustilaisuutta. Näistä lähes puolet koski paloturvallisuutta ja kolmasosa riskienarvioimista ja -hallintaa. Valmisteltuja puheenvuoroja pidettiin myös muiden järjestämissä tilaisuuksissa.

Sosiaali- ja terveydenhoitoalan turvakorttikoulutusta vastaavia Turvallisuusperheityksiä järjestettiin neljä kertaa. Tulityökorttikoulutuksia pidettiin yksi. Työturvallisuuskorttikoulutuksia järjestettiin yksi uusia kortteja varten ja yksi kortin voimassaolon jatkamista varten.

Teemapäivinä ja teemaviikolla järjestettiin valtakunnallisia teemoja mukailevaa sairaalatyöhön sopivaa toimintaa. Teemapäivän ”Perjantai 13. päivä” aihe oli ”Turvallista arkea sairaalassa” ja teemaviikon aiheena oli ”Kunnossapito koskee rakennuksia, laitteita ja tärkeintä voimavaraamme, sairaalan henkilökuntaa”.

Työsuojeluriskien arvioiminen saatettiin ajan tasalle työyksikkökohtaisesti kaikissa VSSHP:n yksiköissä. Riskien arvioimiseen kytkettiin myös riskienhallinta. Toinen poikkeuksellisen paljon työtä vaatinut asiakokonaisuus liittyi sisäilmasioihin, jotka käsiteltiin kohdekohtaisissa sisäilmaryhmissä. Työsuojelu huolehti sisäilmakyselyiden tekemisestä, näyteen ottamisista, korjaustyön laadunseurannasta sekä sisäilmaryhmien koollekutsumisesta ja niiden toiminnasta.

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

Osastokohtaiset turvallisuus selvitykset, joissa arvioitiin potilaiden alentuneen toimintakyvyn vaikutuksia pelastamisturvallisuuteen, saatettiin ajan tasalle. Lisäksi valittiin ensimmäistä kertaa VSSHP:n positiivinen henkilö, joka valittiin sähköisellä äänestyksellä positiivisuusviikon aikana.

6. Tasa-arvon tila

Työnantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismallisuus kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa, tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua työpaikalla. VSSHP:n hallitus hyväksyi 26.2.2008 Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka on laadittu vuosille 2008 - 2010. Tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhteistyössä työnantajan, henkilöstöjärjestöjen ja työsuojelun kanssa.

Tasa-arvosuunnitelmassa on todettu, että ”mikäli uutta tasa-arvosuunnitelmaa ei ole hyväksytty ennen 31.12.2010, noudatetaan tätä suunnitelmaa, kunnes uusi suunnitelma on hyväksytty”. Uutta tasa-arvosuunnitelmaa tullaan työstämään vuoden 2011 aikana ja samalla arvioidaan, tullaanko se otta- maan käyttöön samaan aikaan kuin uusi Yhteistoimintasopi- mus 1.1.2013 vai jo aikaisemmin.

6.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. VSSHP:n hen- kilöstöstä oli 85,2 % naisia (6357 henkilöä) ja 14,8 % miehiä (1107 henkilöä). Miesten lukumäärä kasvoi yhdellä henkilöl- lä vuodesta 2009.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suh- deluku vaihtelee yksiköittäin suuresti.

- Lääkäreistä 420 oli miehiä ja 477 naisia.
- Akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä 10,9 % oli miehiä, mutta naisten ja miesten osuus vaihtelee riip- puen tehtävänimikkeestä. Fyysikoista 73,3 % oli miehiä, kun taas kemisteistä 66,7 % oli naisia. Esimerkiksi puhete- rapeuteista, psykologeista, ravitsemustyöntekijöistä, sosi- aalityöntekijöistä ja farmaseuteista lähes kaikki tai kaikki olivat naisia.
- Koko hoitohenkilöstöstä 6,7 % oli miehiä. Tämä johtuu osittain siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia. Prosentuaalisesti eniten miehiä oli keskiasteen koulutuksen saaneissa hoitohenkilöstössä, 14,1 % (mielen- terveystoimittajissa ja lääkintävahtimestareissa).
- Myös talous-, hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa oli naisia, 80,0 %. Tämä johtuu pitkälti siitä, että huoltohenkilöstön suurimmat ryhmät, laitoshuoltajat ja ravinto- työntekijät, ovat perinteisesti naisvaltaisia. Toimistohenki- löstöstä oli 96,6 % naisia ja hallintohenkilöstöstä 66,7 %. Huoltohenkilöstössä oli miehiä eniten kuljetustoimen ja vahtimestaritoimen tehtävissä (58,5 %). Tekninen henki- löstö oli pääsääntöisesti miehiä (91,1 %).

6.2. Ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2010 lo- pussa 43,3 vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta. Koko kunta-alalla keski-ikä oli lokakuussa 2009 45,5 vuotta ja vakinaisessa palveluksessa olevan henkilöstön osal- ta 47,5 vuotta.*¹⁰ Kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korke- ampi kuin muilla aloilla.

Vuonna 2010 alle 30 -vuotiaiden osuus koko henkilöstös- tä oli 15,1 %. 30–39 -vuotiaita oli 23,4 %, 40–49 -vuotiaita 27,0 % ja yli 50 -vuotiaita 34,5 %. Kunta-alan henkilöstös- tä vuonna 2009 lähes puolet oli 30–49 -vuotiaita. Noin 10 % henkilöstöstä oli alle 30-vuotiaita ja n. 40 % oli vähintään 50-vuotiaita.*¹¹

Vuosien 2011–2020 välisenä aikana henkilökohtainen eläkeikä täyttyy yhteensä 1.566 henkilöllä, joka on 24,3 % viroista ja toimista. Tulosalueittain määrä vaihtelee välillä 21,2 % - 29,7 %

6.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen

Perhevapaat

Vuoden 2010 aikana 1.680 henkilöä oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 17,11 % kaikista palvelussuhtees- sa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi tästä syystä 126.629 päivää, mikä on 16,2 % kaikista koko- aikaisista poissaolopäivistä. Vastaava luku vuonna 2009 oli 115.313 päivää.

- Isyysvapaata käytti yhteensä 62 isää, mikä on kaksi isää vähemmän kuin vuonna 2009. Isyysvapaapäiviä kertyi yh- teensä 996 kalenteripäivää.
- Vanhempainvapaalla oli 360 henkilöä yhteensä 41.527 ka- lenteripäivää, joista 2,3 % käyttivät isät (326 henkilöä 35.567 kalenteripäivää v. 2009).
- Hoitovapaalla oli 294 äitiä ja isää yhteensä 46.322 päivää (48.036 päivää v. 2009). Isät käyttivät hoitovapaapäivistä 1,0 % (2,1 % v. 2009).
- Osittaisella hoitovapaalla tehden lyhennettyä työpäivää tai työviikkoa oli 71.255 päivänä 334 vanhempaa, 22 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009. Isien osuus lyhennetyistä työ- päivistä oli 0,7 % (3,5 % v. 2009).
- Tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista varten oli yhteensä 1.076 vanhempaa 4.350 työ- päivää (4.397 v. 2009). Näistä hoitovapaapäivistä käyttivät isät 7,5 % (7,4 % v. 2009).

Osa-aikatyö

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 12 työntekijää yhteensä 1.611 päivän ajan vuonna 2010. Vuonna 2009 heitä oli yhteensä 7 henkilöä 1.112 päivän ajan. Osa-

¹⁰ www.kuntatyönantaja.fi/tilastot: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-ikä

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

aikalisän ehtona on, että työnantaja palkkaa työ- ja elinkeinoimiston osoittaman työttömän korvaamaan vähentynyttä työpanosta.

Viranhaltijalla ja työntekijällä on 1.1.2007 alkaen ollut mahdollisuus palata pitkältä sairauslomalta omaan työhönsä osa-aikaisena ja saada palkan lisäksi Kelan maksamaa osasairauspäivärahaa. Tarkoituksena on tukea pitkään sairauslomalla olleen työntekijän onnistunutta työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti 30 henkilöä 1.952 päivän ajan vuoden 2010 aikana. Vuoden 2009 aikana vastaavat luvut olivat 14 henkilöä yhteensä 694 päivän ajan, vuoden 2008 aikana 11 henkilöä yhteensä 559 päivän ajan ja vuoden 2007 aikana 9 henkilöä yhteensä 503 päivän ajan.

Osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuoden 2010 aikana yhteensä 28 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 32 henkilöä. Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 31.12.2010 yhteensä 168 henkilöä koko VSSHP:ssä. Osa-aikatyo osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka. Osatyökyvyttömyys- ja osa-aikaeläkkeellä olevien määrä laski vuoden 2009 luvuista 9,1 prosentilla.

6.4. Palkkaus

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), lääkärisopimus (LS) ja tekniikan sopimus (TS) määrittelevät työntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat, jotka muodostavat käytännössä ammattiryhmien palkkojen alarajat.

VSSHP:ssä KVTES:n mukaiset tehtäväkohtaiset palkat porrastetaan yhdestä neljään palkkatasoon (1,2, 3 ja 4) jotka on muodostettu arvioimalla kunkin viran tai toimen työn vaativuustaso (ns. TVA-menettely).

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle maksetaan palvelusajasta riippuvaa henkilökohtaista vuosisidonnaista lisää, jota saa viiden ja kymmenen palvelusvuoden jälkeen

vastaavasti viisi ja kymmenen prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Ennen 31.8.2004 yli 15 vuotta palvelleille maksetaan määrävuosisilisiä, joka säilyy niin kauan kuin palvelusuhde jatkuu keskeytymättömänä.

Työntekijän oman ammattiosaamisen ja työtuloksen perusteella voidaan maksaa harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää. Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen neuvottelusopimuksen mukaan tämä lisä voi olla joko kolme tai kuusi prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

Lääkäreillä on vastaavat omat palkkaryhmät 1, 2 ja 3 sekä vastaavat vuosisidonnaiset lisät. Lääkäreiden harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä maksetaan tohtorin arvon, dosentuurin tai jonkin erityispätevyyden perusteella. Myös päivystyskorvaukset voivat nostaa lääkäreiden palkkaa. Tulosityksikön johtovastuu on eräs palkanlisän peruste.

Tekniikan alalla palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palvelusaikaan sidotusta ammattialalisästä ja harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta lisästä.

Kuvassa 39. on vakinaisen, kokopäiväisesti työskentelevän henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2010. Palkkavertailussa on verrattu sekä tehtäväkohtaisen palkan että kokonaisansion eroja miesten ja naisten kesken. Kokonaisansio sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan ja palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät kuten erilaiset vuosisidonnaiset ja määrävuosisiliset sekä henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään 6 miestä ja 6 naista. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet. Suurimmillaan ero tehtäväkohtaisissa palkoissa on 1,8 % ja kokonaisansioissa 6,2 %. Suurimmat erot ovat apulaisylilääkäreiden ja lääkintävahtimestareiden kokonaisansioissa. Vuonna 2009 suurimmat erot olivat apulaisyli- lääkäreiden ja osastonylilääkäreiden kohdalla.

KUVA 39. PALKKAVERTAILU TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN

VSSHP v. 2010 Tehtävänimike	Hinnoittelu- tunnus	lukumäärä		Tehtäväk. palkka keskim. €/kk			Kokonaisansio keskim. €/kk		
		N	M	N	M	Palkka- ero %	N	M	Palkka- ero %
KVTES									
Osastonhoitaja	03HOI020	113	8	2 692,98 €	2 687,64 €	0,2 %	3 080,83 €	3 069,45 €	0,4 %
Laboratoriohoitaja	03HOI030	255	6	2 168,78 €	2 190,42 €	-1,0 %	2 407,78 €	2 375,84 €	1,3 %
Röntgenhoitaja	03HOI030	149	18	2 216,94 €	2 212,22 €	0,2 %	2 432,80 €	2 375,68 €	2,3 %
Sairaanhoitaja	03HOI030	1648	117	2 187,51 €	2 202,14 €	-0,7 %	2 396,25 €	2 394,76 €	0,1 %
Lääkintävahtimestari	03HOI040	15	32	1 957,69 €	1 965,38 €	-0,4 %	2 123,31 €	2 185,68 €	-2,9 %
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	40	33	1 923,57 €	1 918,79 €	0,2 %	2 171,03 €	2 155,09 €	0,7 %
Vahtimestari	01VAH020	13	19	1 616,52 €	1 645,55 €	-1,8 %	1 824,47 €	1 810,78 €	0,8 %
Lääkärit									
Yli lääkäri	L3SL1200	15	12	5 550,34 €	5 497,76 €	0,9 %	6 828,04 €	6 691,54 €	2,0 %
Osastonylilääkäri	L3SL1100	13	22	5 718,71 €	5 764,83 €	-0,8 %	6 566,13 €	6 740,60 €	-2,7 %
Apulaisyli lääkäri	L3SL1200	11	12	5 252,93 €	5 335,48 €	-1,6 %	5 972,07 €	6 343,66 €	-6,2 %
Erikoislääkäri	L3SL3000	116	99	4 564,75 €	4 578,82 €	-0,3 %	5 370,46 €	5 476,91 €	-2,0 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4104	20	13	3 404,78 €	3 352,42 €	1,5 %	3 684,83 €	3 589,49 €	2,6 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4102	25	12	3 171,43 €	3 206,89 €	-1,1 %	3 342,30 €	3 406,81 €	-1,9 %

Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet

Palvelussuhde = VSSHP:ssä perustettu pysyväluonteinen virka tai työsopimussuhde

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

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

Määräaikainen = avoimen viran hoitaja, sijaisuuden hoitaja tai muusta perustellusta syystä 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.

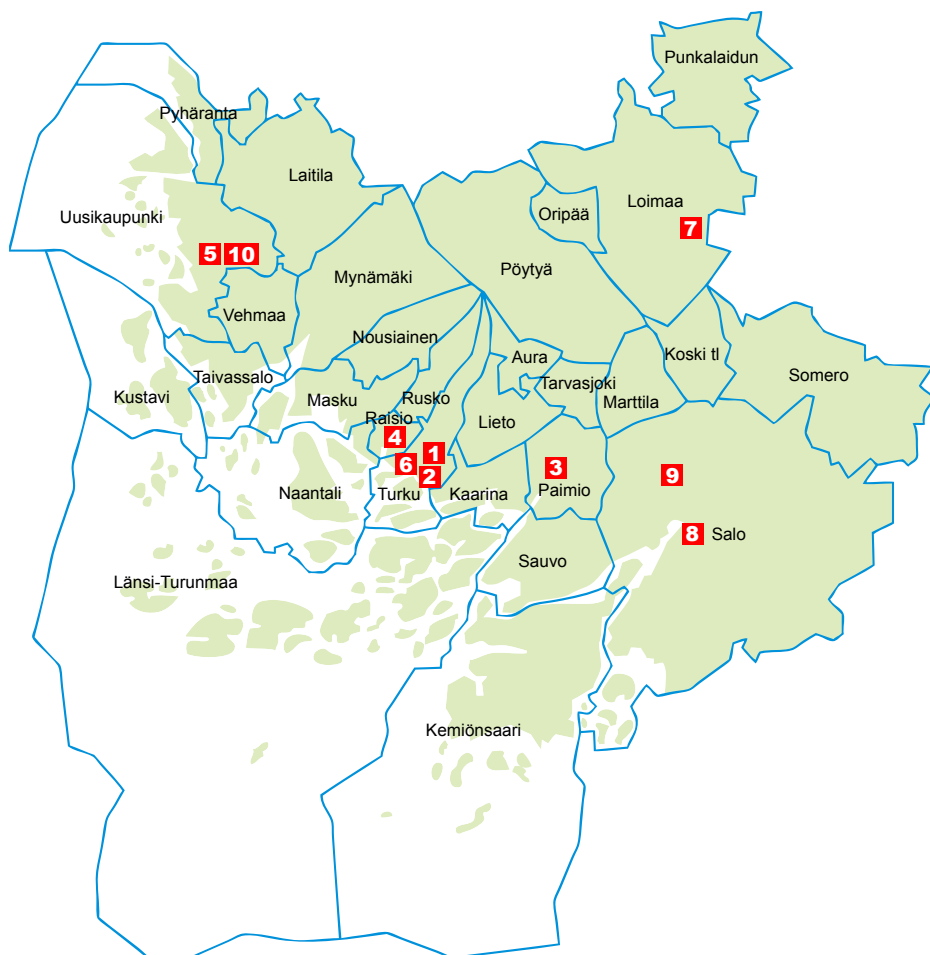
Koulutusastejaottelu noudattaa koulujärjestelmän rakennetta, jossa koulutus etenee alemmilta koulutuksen asteilta ylemmille.

- 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, hortonomin, artenomin ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja.
- Alemmaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööritutkinto.
- Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylemmät korkeakoulututkinnot sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot. Koulutuksen suorittaminen edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä.
- Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat tieteellisiä lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.

Kuvaluettelo

kuva 1. Virat ja toimet 31.12.2010	7
kuva 2. Virat ja toimet ammattiryhmittäin 31.12.2010	7
kuva 3. Virkojen ja toimien muutokset 2010	7
kuva 4. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2006–2010	8
kuva 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2010 ammattiryhmittäin	8
kuva 6. Keski-ikä tulosalueittain	9
kuva 7. Henkilöstö ikäryhmittäin vuosina 2008–2010	9
kuva 8. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma v. 2010	10
kuva 9. Vakinaisen henkilöstön koulutusaste ammattiryhmittäin 31.12.2010	11
kuva 10. Määräaikaisen henkilöstön koulutusaste ammattiryhmittäin 31.12.2010	11
kuva 11. Palvelussuhteen päättymisen syyt	12
kuva 12. Vakinaisen henkilöstön irtisanoutuminen vuosina 2008–2010	12
kuva 13. Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen vuosina 2011–2020	13
kuva 14. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen v. 2006–2010	13
kuva 15. KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2006–2010	14
kuva 16. Työpanos vuosina 2006–2010	15
kuva 17. Työpanoksen suhde vakinaiset/varahenkilöstö/määräaikaiset v.2010	15
kuva 18. Työpanoksen kehitys vuosina 2008–2010	16
kuva 19. Työpanoksen muutokset ammattiryhmittäin	16
kuva 20. Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista	17
kuva 21. Poissaolopäivien kehitys vuodesta 2006	17
kuva 22. Poissaolojen osuus palkkakustannuksista	17
kuva 23. Poissaolopäivän keskimääräisen hinnan muodostuminen	17
kuva 24. Eri poissaolosyiden osuus työpanoksesta	17
kuva 25. Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta	17
kuva 26. Omailmoituspoissaolot vuosina 2006–2010	17
kuva 27. Sairauspäivien määrän kehitys	18
kuva 28. Sairauspäivät / palvelussuhde	18
kuva 29. Sairauspäivät synn mukaan	18
kuva 30. Yleisimmät sairauden syyt tulosalueittain	19
kuva 31. Henkilöstösäästöt	19
kuva 32. Palkkakulujen jakautuminen palvelussuhteittain	20
kuva 33. Tehdyn työn hinnan kehitys	20
kuva 34. Koulutusmäärärahan käyttö	22
kuva 35. Koulutusmäärärahan käyttö tulosalueittain	22
kuva 36. Koulutuspäivien määrä ammattiryhmittäin	22
kuva 37. Käydyt kehityskeskustelut tulosalueittain	24
kuva 38. Haettavaksi julistetut virat ja toimet, hakemusten lukumäärät v. 2010	25
kuva 39. Palkkavertailu tehtävänimikkeittäin	29

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaalat



1 TYKS Kantasairaala
Puh. 02 313 0000
Postiosoite: PL 52, 20521 Turku
Katuosoitteet:
A- ja U-sairaalat: Kiinamyllynkatu 4–8
T-sairaala: Hämeentie 11

2 TYKS Kirurginen sairaala
Puh. 02 313 0000
Luolavuorentie 2, PL 28, 20701 Turku

3 TYKS Paimion sairaala
Puh. 02 313 0000
Alvar Aallon tie 275, 21540 Preitilä

4 TYKS Raision sairaala
Puh. 02 313 0000
Sairaalakatu 5, PL 43, 21202 Raisio

5 TYKS Vakka-Suomen sairaala
Puh. 02 314 1000
Terveystie 2, PL 12, 23501 Uusikaupunki
www.vakkasuomensairaala.fi

6 Turunmaan sairaala/Åbolands sjukhus
Puh./tel. 02 314 6000
Kaskenkatu 13 PL 663, 20701 Turku
Kaskisgatan 13 PB 663, 20701 Åbo

Psykiatrian yksikkö/psykiatriska enheten
Puh./tel. 02 454 5130
Vapparintie 15, 21600 Parainen
Vapparvägen 15, 21600 Pargas
www.abolandssjukhus.fi

7 Loimaan aluesairaala
Puh. 02 314 3000
Seppälänkatu 15–17, PL 17, 32201 Loimaa
www.loimaanaluesairaala.fi

8 Salon aluesairaala
Puh. 02 314 4000
Sairaalantie 9, 24130 Salo
www.salonaluesairaala.fi

9 Halikon sairaala
Puh. 02 314 5000
Märyntie 1, 25250 Halikko

10 Uudenkaupungin psykiatrinen sairaala
Puh. 02 314 1000
Välskärintie 2 23500 Uusikaupunki

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin jäsenkunnat

Aura	Mynämäki (Virmo)	Sauvo (Sagu)
Kaarina (S:t Karins)	Naantali (Nådendal)	Somero
Kemiönsaari (Kimitoön) *	Nousiainen (Nousis)	Taivassalo (Tövsala)
Koski tl (Koski åbl)	Oripää	Tarvasjoki
Kustavi (Gustavs)	Paimio (Pemar)	Turku (Åbo) *
Laitila (Letala)	Punkalaidun	Uusikaupunki (Nystad)
Lieto (Lundo)	Pyhäranta	Vehmaa (Vemo)
Loimaa	Pöytyä (Pöytis)	
Länsi-Turunmaa (Väståboland) *	Raisio (Reso)	Turun yliopisto
Marttila (S:t Märten)	Rusko	
Masku	Salo	

* kaksikielinen kunta