

Henkilöstökertomus 2011



VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPPIIRIN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2011

Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan sairaanhoitopiirin henkilöstöstä sekä henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tiedot on koottu piiritasoisina ja osittain tulosaluetasoisina. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on laadittu henkilöstökertomus vuosittain keväästä 1998.

Kuvissa VSSHP:n henkilöstöä. Kannen kuvat: Marjo Peltoniemi, Markku Näveri ja Veikko Anttila

TOIMITUS

vs. henkilöstöjohtaja Saana Leppä (vastaava)

Toimituskunta:

henkilöstöasiantuntija Marjut Kahilainen (toimittaja)

HR-päällikkö Sanna-Mari Heinonen

koulutussuunnittelija Sirpa Saarni

suojelupäällikkö Henrik Jalo

työhyvinvointisuunnittelija Saija Jokinen

ULKOASU, TAITTO Mainostoimisto Dimmi

PAINO Eura Print Oy

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisuja, sarja D nro 41, 2012, ISSN 1976–1343

Saatteeksi	4
1. Henkilöstövoimavarat	5
1.1. Muutokset organisaatiossa	5
1.2. Virat ja toimet	5
1.3. Henkilöstön määrä ja rakenne	6
1.4. Ikärakenne ja ikäjakauma	7
1.5. Koulutusrakenne	7
1.6. Henkilöstön palveluksessa oloaika ja vaihtuvuus	8
1.7. Työpanos	9
1.8. Poissaolot	10
1.9. Sairastavuus	11
2. Palkkaus ja palkitseminen	12
2.1. Palkankorotukset	12
2.2. Palkkakustannukset	13
2.3. Tehdyn työn hinta	13
2.4. Vuoden Menestyjä	13
3. Osaava ja riittävä henkilöstö	14
3.1. Koulutus	14
3.2. Kehityskeskustelut	15
3.3. Rekrytointi	15
4. Työhyvinvointi ja työolot	16
4.1. Yhteistoiminta	16
4.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta	16
4.3. Työnohjaus	17
4.4. Työsuojelu	17
4.5. Työterveyspalvelut	17
5. Tasa-arvon tila	18
5.1. Henkilöstörakenne	18
5.2. Ikäjakauma	18
5.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen	18
5.4. Palkkaus	19
Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet	20
Tulosaluekohtaiset taulukot ja kaaviot	22
Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot	24
Kaavioluettelo	26
Taulukkuoluettelo	26

SAATTEEKSI

Henkilöstökertomus kuvaa sekä vuoden 2011 osalta että myös tulevaisuuden kannalta, miten selviämme tehtävistämme terveyden lisäämisessä. Palvelumme on osin henkilökohtaista palvelua potilaille, mutta enenemässä määrin tiedon ja osaamisen jakamista perusterveydenhuollolle, muille palvelujen tuottajille ja toisillemme. Uuden tiedon tuottaminen tutkimuksella on myös kiinteä osa toimintaamme.

Henkilöstökertomuksen luvut kertovat, ettei vuosi 2011 ollut juuri missään suhteessa poikkeava edellisiin vuosiin verrattuna. Tulosalueiden välillä on osin luonnollisista syistä johtuvia eroja esimerkiksi työpanoksen ja varahenkilöiden käytössä. Kertomuksen tietoja täydentäen on todettava, että henkilökuntamme yhteenkuuluvuus auttoi merkittävästi selviämään vuoden 2011 työympäristöön liittyneistä vaikeuksista, tulipalosta ja sisäilmaongelmista. Tästä yhteenkuuluvuudesta ja uutterasta työpanoksesta kuuluu kiitos koko henkilökunnallemme.

Sekä talouden että osaavan henkilökunnan saatavuuden näkökulmasta tulevaisuus aiheuttaa paineita. Nykyinen henkilöstökertomus ei kerro siitä yhteishengestä ja valmiudesta, millä näistä tulevaisuuden haasteista selviämme. Henkilökuntamäärämme ei voi kasvaa aikaisempien vuosien tahtiin. Tietoamme ja osaamistamme voimme kuitenkin kasvattaa hyvässä yhteishengessä jatkamalla hyviä työyhteisöjen käytäntöjä.

Yhteishengestä kertoo myös vuoden 2011 aikana laajassa yhteistyössä laadittu Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelmamme vuosille 2012–2015. Ohjelman laadintaan osallistui kiitettävällä työpanostuksella runsas joukko eri ammattiryhmien, tulosalueiden ja organisaatiotasojen edustajia, ja työtä sen eteen tehtiin alkukeväästä vuoden loppuun asti. Ohjelma sai nimikilpailun jälkeen hyvin kuvaavasti nimekseen ”Tehreän porukal”. Ohjelma sisältää linjauksia ja pelisääntöjä yhdessä työskentelyyn ja VSSHP:n kaikissa yksiköissä tullaan noudattamaan samoja henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman periaatteita. Toimintaohjelman tavoitteena on kuvata henkilöstöasioiden tavoitetila ja tavoitetilan saavuttamista tukevat realistiset toimenpiteet. Ohjelman tueksi laaditaan vuosittain yksityiskohtainen toteutussuunnitelma, joka julkaistaan Santrassa ja toteutuksesta raportoidaan jatkossa Henkilöstökertomuksessa.

Tästä on hyvä jatkaa, ”tehren porukal”.

Olli-Pekka Lehtonen
sairaanhoitopiirin johtaja

Saana Leppä
vs. henkilöstöjohtaja

1. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT



KUVA: MARJO PELTONIEMI

1.1. Muutokset organisaatiossa

VSSHP:ssä toteutettiin vuoden 2011 aikana organisaatiomuutoksia, joista keskeisimmät olivat:

- Huollon palveluiden tulosalue aloitti toimintansa 1.1.2011. Tulosalueelle siirtyi TYKSin huollon palveluiden tulosyksiköstä yhteensä 818,8 vakanssia.
- Teknisten palvelujen tulosalue aloitti toimintansa 1.1.2011. Tulosalueelle siirtyi TYKSin teknisten palveluiden tulosyksiköstä yhteensä 135,5 vakanssia

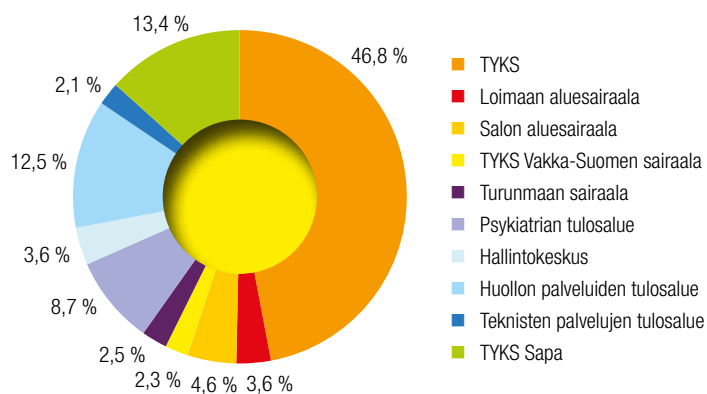
Lisäksi joidenkin tulosalueiden ja tulosyksiköiden sisällä toteutettiin vakanssiirtoja yksiköiden välillä.

1.2. Virat ja toimet

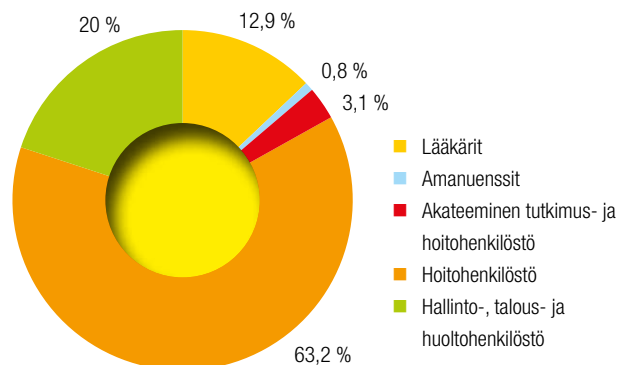
VSSHP:ssä oli vuoden lopussa yhteensä 6 589 virkaa ja tointa, joista 85 oli yliopiston sivuvirkoja ja 58 amanuenssien sekä harjoittelijoiden toimia.

Vuoden 2011 aikana perustettiin yhteensä 153 uutta virkaa ja tointa. Näistä vakituksena perustettiin 111 ja määräaikaisena 42. Virkoja ja toimia lakkautettiin 8 kappaletta. Henkilöstörakennetta korjattiin myös nimikemuutosten avulla. Lääkäreiden tehtävänimikkeitä tarkistettiin kolmessa virassa. Hoitohenkilöstölle tehtiin 24 sellaista nimikemuutosta, joissa koulutason tehtävänimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja) muutettiin opistotason tehtävänimikkeeksi (sairaanhoitaja). Lisäksi toteutettiin 75 muun viran ja toimen nimikemuutosta.

KAAVIO 1. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2011



KAAVIO 2. VIRAT JA TOIMET AMMATTIRYHMITTÄIN 31.12.2011



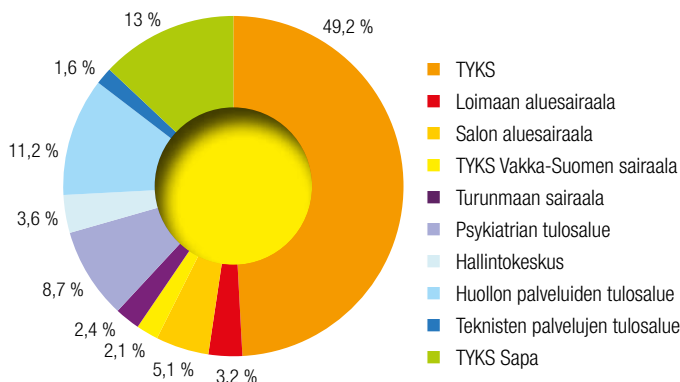
1.3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaikkiaan kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden lopussa 7 560 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa. Vuoteen 2010 verrattuna vakinaisten henkilöiden määrä nousi 102 henkilöllä ja määräaikaisten laski kuudella henkilöllä, eli henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2011 tilanteessa nousi 96 henkilöllä.

TAULUKKO 1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2007–2011

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2011	5 918	1 642	7 560
2010	5 816	1 648	7 464
2009	5 850	1 549	7 399
2008	5 780	1 714	7 494
2007	5 649	1 787	7 436

KAAVIO 3. HENKILÖSTÖ TULOSALUEITTAIN 31.12.2011



TAULUKKO 2. AVAINTIETOJA HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ JA RAKENTEESTA 2009–2011

	2011	2010	2009
Palvelussuhde			
toistaiseksi voimassa oleva	78,3 %	77,9 %	79,1 %
määräaikainen	21,7 %	22,1 %	20,9 %
kokoaikainen palvelussuhde	92,6 %	92,7 %	93,2 %
osa-aikainen palvelussuhde	6,4 %	6,3 %	5,8 %
sivuvirkasuhde (yo)	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Osa-aikatyötä tekevät (kaikki osa-aikatyön muodot)	12,1 %	12,1 %	11,3 %
Sukupuolijakauma			
naisia	84,7 %	85,2 %	85,1 %
miehiä	15,3 %	14,8 %	14,9 %

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 8 029 henkilöä ja alimmillaan tammikuussa 7 441 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä vaihteli kuukausittain välillä 21,1–27,2 % ollen pienimmillään lokakuussa ja suurimmillaan kesäkuussa.

Osa-ikaista työtä teki vuoden aikana 762 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä, mikä oli 58 henkilöä enemmän kuin vuonna 2010. Yleisin määräaikaisen osa-aikatyön peruste oli osittainen hoitovapaa ja osa-aikainen virka-/työvapaa. Muita perusteita oli opintovapaa, kuntoutustuki, eläke, sairausloma, vanhempainvapaa sekä työ- ja elinkeinotoimiston tukema osa-aikaisä.

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

- lääkäreillä varahenkilöstön työpanoksen kattavuus poissaoloihin oli 23,8 %
- akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä ainoastaan V-S Lääkehuollon farmaseuteilla oli varahenkilöstöä, jonka työpanoksen kattavuus oli 52,6 %
- hoitohenkilöstössä sairaanhoitajien ja vastaavien osalta kattavuus oli 38,6 %, perushoitajien ja vastaavien 23,6 % ja osastosihteerien 44,5 %
- toimistosihteerien ja hankintasihteerien osalta kattavuus oli 7,6 %
- huoltohenkilöstöstä kattavuus oli huoltomiehillä 21 %, laitoshuollossa 22,4 % ja ruokahuollossa 7,1 %.

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

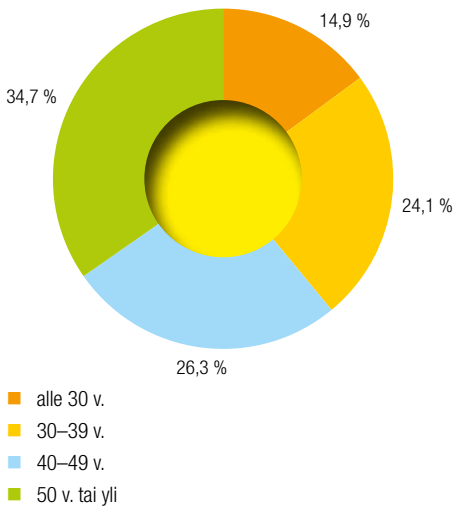
Palkkatuella työllistettyjä oli VSSHP:n palveluksessa vuonna 2011 yhteensä 7 henkilöä.



1.4. Ikärakenne ja ikäjakauma

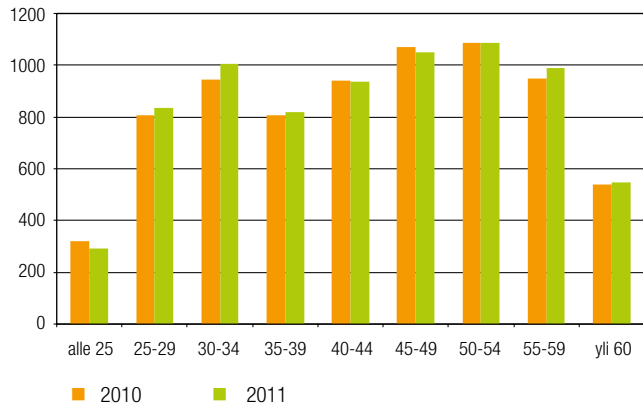
VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2011 lopussa 43,3 vuotta, vakinaisen henkilöstön 45,7 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,6 vuotta.

KAAVIO 4. HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2011



- alle 30 v.
- 30–39 v.
- 40–49 v.
- 50 v. tai yli

KAAVIO 5. HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2010–2011



Vuonna 2011 oli 50–54-vuotiaat suurin ikäryhmä (1 087 henkilöä) ja toiseksi suurin 45–49-vuotiaat (1 052 henkilöä). Vakinaisesta henkilöstöstä näihin ryhmiin sijoittui yhteensä 32,8 %. Vakinaisesta henkilöstöstä noin 24 % oli täyttänyt 55 vuotta.

Määräaikaisesta henkilöstöstä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–29-vuotiaat. Heitä oli 28,3 % eli 464 henkilöä.

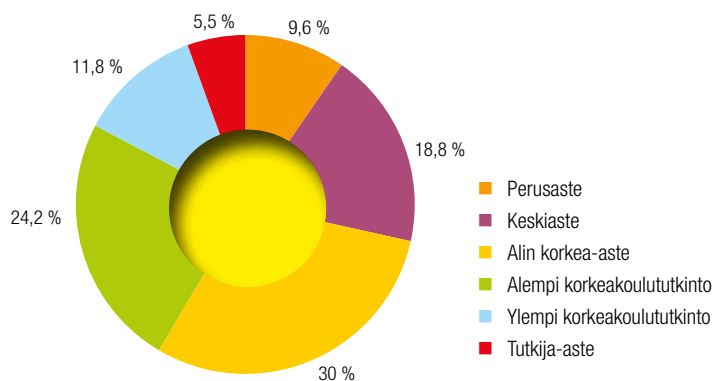
Tulosalueiden vakinaisen henkilöstön suurimmat ikäryhmät:

- 50–54-vuotiaat: TYKS, hallintokeskus, Loimaan aluesairaala, Salon aluesairaala, Turunmaan sairaala
- 55–59-vuotiaat: TYKS Vakka-Suomen sairaala, Huollon palvelut, Tekniset palvelut, Psykiatria, TYKS-Sapa.

1.5. Koulutusrakenne

Kaaviossa 6 on VSSHP:n henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2011. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä.

KAAVIO 6. HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE 31.12.2011



Vuoden 2011 aikana saatiin valmiiksi yhteensä 30 väitöskirjaa: TYKSissä 24, psykiatrian tulosalueella yksi ja TYKS-Sapa -liikelaitoksessa viisi. Dosentin arvon sai 10 henkilöä. Erilaisia tutkintoja suoritettiin seuraavasti:

- 32 erikoislääkärin tutkintoa
- 6 maisterin tutkintoa
- 10 ylempää ammattikorkeakoulututkintoa
- 5 kandidaatin tutkintoa.

Lisäksi 24 henkilöä sai erikoispätevyyden joko lääketieteen tai hoitotieteen aloilla.



KUVA: MÄRKKU NÄVERI

1.6. 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 31.12.2011 keskimäärin 14,8 vuotta, mikä on hieman vähemmän kuin vuonna 2010.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut hallinto-, talous ja huoltohenkilöstö, keskimäärin 15,9 vuotta. Toisena on hoitohenkilöstö, keskimäärin 15 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika oli 2,9 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet lääkärit, joilla keskimääräinen palveluaika oli 4,1 vuotta.

Vaihtuvuus

Vuonna 2011 vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus oli 7,4 %, kun se edellisellä vuonna oli 6,3 %. Lääkäreiden viroista on 25,1 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt on esitetty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMISEN SYYT 2010–2011

	2011	2010
Itse irtisanoutunut	165	129
Eläkkeelle siirtyminen	150	159
työkyvyttömyyseläke	31	21
vanhuuseläke	119	138
Ero määräajan päätyttyä (koulutusvirka)	11	14
Muut syyt	8	6
Yhteensä	334	308

Irtisanoutumisprosentti on VSSHP:ssä vaihdellut viime vuosina välillä 2,0–2,9 %. Vuonna 2011 luku oli 2,8 %.

TAULUKKO 4. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMISPROSENTTI 2009–2011

	2011	2010	2009
Lääkärit	2,5 %	3,4 %	3,3 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4,9 %	3,3 %	8,4 %
Hoitohenkilöstö	2,9 %	2,2 %	2,7 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	2,3 %	1,6 %	1,2 %
Yhteensä	2,8 %	2,2 %	2,7 %



Eläkkeelle siirtyminen

Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63–68 vuoden iässä. Vuosina 2012–2030 vanhuuseläkeiän saavuttaa noin 2 830 VSSHP-läistä. Tämän lisäksi joukko työntekijöitä jää vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle. Eläkepoistuma tulee aiheuttamaan haasteita rekrytoinnille ja hiljaisen tiedon siirrolle erityisesti tulevaisuudessa.

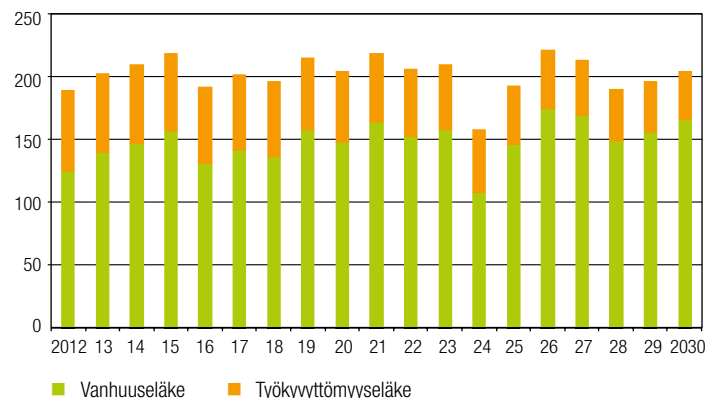
Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy 63–65 vuoden iässä. Ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2011 VSSHP:ssä yhteensä 174 vakinaista viranhaltijaa. Heistä 60 vuotta täyttäneitä oli 24,1 % (42 henkilöä).

Vakinaisista osastonhoitajista 60 vuotta oli täyttänyt 8,4 % (12 henkilöä). Ikäryhmältään 55–59-vuotiaita oli 34,3 % (49 henkilöä). Yhteensä heitä oli 143 henkilöä.

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti hieman yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 414 henkilöä. Heistä 60 vuotta täyttäneitä oli 9,2 % (38 henkilöä) ja ikäryhmässä 55–59-vuotiaita oli 13,8 % (57 henkilöä).

Vakinaisia laitoshuoltajia oli yhteensä 404 henkilöä. Heistä yli 60-vuotiaita oli 19,8 % (80 henkilöä) ja ikäryhmältään 55–59-vuotiaita oli 24,5 % (99 henkilöä).

KAAVIO 7. KEVAN ELÄKEPOISTUMAENNUSTE 2012–2030





1.7. Työpanos

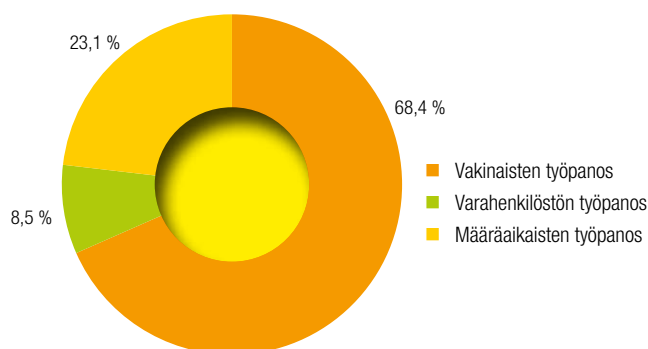
Työpanos laskennallisina virkoina oli vuonna 2011 yhteensä 5 302,7. Työpanos nousi 1,3 % vuodesta 2010 eli yhteensä 67,6 laskennallista virkaa. Tässä ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

TAULUKKO 6. TYÖPANOS LASKENNALLISINA VIRKOINA 2007–2011

2007	2008	2009	2010	2011
5 324,0	5 328,8	5 332,6	5 235,1	5 302,7

Työpanoksesta vuonna 2011 vakinaisen henkilöstön osuus oli 68,4 %, vakinaisen ja määräaikaisen varahenkilöstön 8,5 % ja määräaikaisen henkilöstön 23,1 % (kaavio 8).

KAAVIO 8. TYÖPANOS VAKINAISET, VARAHENKILÖSTÖ, MÄÄRÄAIKAISET 2011



Viimeisen viiden vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on siirtynyt 101–126 henkilöä vuosittain. Henkilöstöstä siirtyi vanhuuseläkkeelle 119 henkilöä eli 2 % vuonna 2011.

VSSHP:n eläkeasioita hoitaa Keva. Kevan VSSHP:tä koskevan tilaston¹ mukaan vuonna 2011

- vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,4 vuotta
- kokoaikaiselle pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 12 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 57,8 vuotta. Yleisimmät syyt olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.
- määräaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi 19 henkilöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 38 henkilöä
- osa-aikaeläkkeelle siirtyi 17 henkilöä
- osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä on yhteensä 168 henkilöä.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on noussut viime vuosien aikana. Vuonna 2008 se oli 61,8 vuotta ja viime vuonna 63,4 vuotta. Myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä hieman nousi, samoin kuin myönnettyjen osatyökyvyttömyyseläkkeidenkin. Näiden kahden eläkelajin määrät suhteessa toisiinsa pysyivät kuitenkin hyvällä tasolla, sillä osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvu suhteessa täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin on ollut tavoitteena jo pidempään.

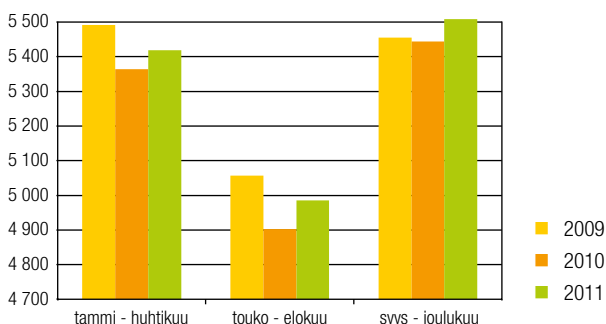
TAULUKKO 5. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET ELÄKELAJEITTAIN 2007–2011

	2011	2010	2009	2008	2007
Vanhuuseläke	120	126	116	101	108
Työkyvyttömyyseläke	12	10	16	17	18
Kuntoutustuki	19	17	28	21	24
Osatyökyvyttömyyseläke	38	36	23	19	19
Työttömyyseläke	0	2	6	5	6
Osa-aikaeläke	17	28	21	17	25
Yhteensä (pl. osa-aikael.)	189	191	189	163	175

VSSHP:ssä mahdollistettiin vuonna 2011 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalta keskimäärin 148,4 tutkijan työpanos. Tämä ei sisällä yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Kaavio 9 kuvaa työpanoksen kehitystä vuosikolmanneksittain. Työpanos kasvoi kaikkina ajanjaksoina verrattuna edelliseen vuoteen. Eniten kasvua oli touko-elokuussa, jolloin työpanoksen määrä oli 82 laskennallista virkaa enemmän kuin vuonna 2010 samana ajanjaksona.

KAAVIO 9. TYÖPANOS VUOSIKOLMANNEKSITTAIN 2009–2011



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 toukokuussa eli 5 611,8 laskennallista virkaa. Kokonaistyöpanos oli pienimmillään heinäkuussa, jolloin työpanos oli 4 013 laskennallista virkaa.

1) www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2011

1.8. Poissaolot

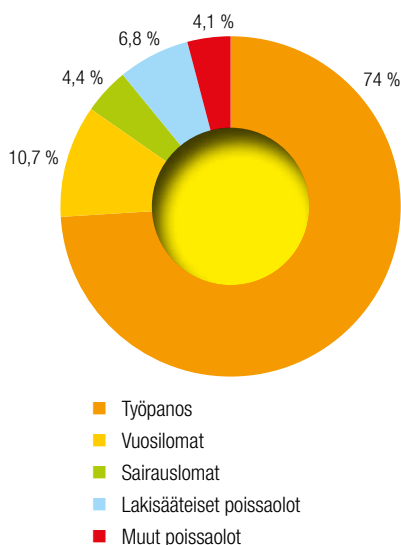
Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 701 440 kalenteripäivää, mikä on 3,1 % eli 21 329 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2010.

TAULUKKO 7. POISSAOLOSYIDEN OSUUS TYÖPANOKSESTA 2009–2011

	2011	2010	2009
Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista	27,8 %	28,2 %	27,8 %
Poissaolotuntien osuus palkkakustannuksista	16,5 %	16,6 %	16,2 %
Poissaolopäivän keskim. hinta (ilman sijaisten palkkoja)	59,06 €	58,48 €	56,67 €

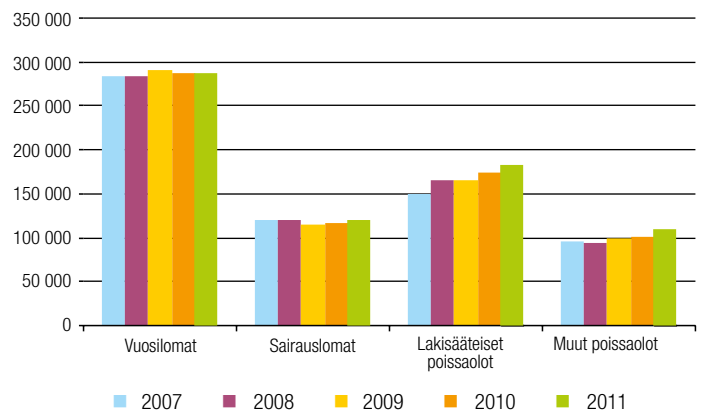
Kaaviossa 10 nähdään eri poissaolosyiden suhde henkilöstön työpanokseen vuonna 2011. Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Muut poissaolot ovat etupäässä yksityisasiasta johtuvia palkattomia vapaita ja palkallisia vapaita ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista varten. Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä oli 41,1 %.

KAAVIO 10. TYÖAJAN RAKENNE 2011



Laskettaessa poissaolojen osuutta kokonaistyötunneista, nousee poissaolo prosentti 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.

KAAVIO 11. POISSAOLOPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2007



Vuoden 2011 aikana 1 786 henkilöä oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla (1 680 vuonna 2010). Tämä on 17,8 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaoloja kertyi 134 634 päivää, mikä oli 16,7 % kaikista kokopäiväisistä poissaoloista. Taulukossa 8 ilmenee tarkemmin perhevapaavaihtoehtojen käyttömääriä. Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan lyhennettyä työpäivän tekoa ja tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista.

TAULUKKO 8. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ 2010–2011

	Henkilölukumäärä			Päivät		
	2011	2010	muutos %	2011	2010	muutos %
Äitiys-, isyys, vanhempainvapaa	562	526	6,4 %	73 420	75 545	-2,9 %
Kokoaikainen hoitovapaa	334	294	12,0 %	56 101	46 322	17,4 %
Osittainen hoitovapaa	365	334	8,5 %	73 525	71 255	3,1 %
Tilapäinen hoitovapaa	1 140	1 076	5,6 %	4 678	4 350	7,0 %

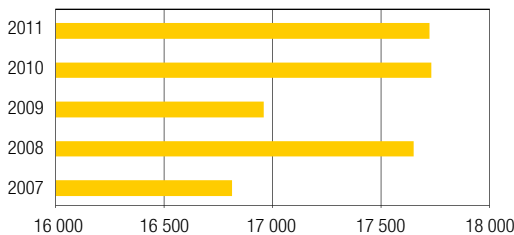
Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 15 henkilöä ja vuorotteluvapaalla 91 henkilöä vuoden 2011 aikana. Vuonna 2010 heitä oli yhteensä 105.

1.9. Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2011 yhteensä 118 127 päivää, lisäystä oli 3 % eli 3 486 päivää vuodesta 2010. Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta oli 4,4 %, osuus on pysynyt suunnilleen samalla tasolla useamman vuoden.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä pysyi samalla tasolla kuin vuonna 2010, laskua oli vain 0,1 %. Omailmoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista oli 13,7 %.

KAAVIO 12. OMAILMOITUSPOISSAOLOT 2007–2011



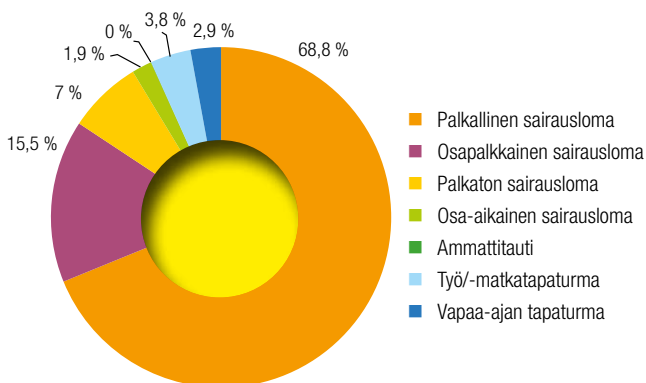
Omailmoituspoissaoloa käytti vuoden 2011 aikana 4 834 henkilöä eli 48,2 % kaikista kuukausipalkkaisista henkilöistä. Vuonna 2010 omailmoituspoissaoloa käytti 48 % henkilöstöstä. Omailmoituksen vuoksi oltiin poissa töistä keskimäärin 1,77 päivää/henkilö.

TAULUKKO 9. SAIRAUSPÄIVÄT / LASKENNALLINEN VIRKA 2007–2011

Vuosi	2007	2008	2009	2010	2011
Prosentti	16,2	15,9	15,2	15,9	16,1

SairaalaPriman lukuja tarkasteltaessa prosentuaalisesti suurin lisäys oli työ- ja työmatkatapaturmissa 32,6 % sekä osa-aikaisissa sairauslomissa 25,9 %. Sairauspäivät vähenivät merkittävästi ainoastaan ammattitaudeissa, koska niiden kirjaustapa korjattiin. Keskeneräiset ammattitautiepäilyt kirjataan sairauslomana, ei ammattitautina. SairaalaPrimassa osa-aikatyöntekijöiden poissaolopäivät ilmoitetaan yhtä suurina kuin kokoaikaisten työntekijöiden poissaolopäivät.

KAAVIO 13. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKODEITTAIN 2011 (SAIRAALAPRIMA)



KUVA: MATHIAS LUTHER

TAULUKKO 10. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKODEITTAIN 2010–2011 (SAIRAALAPRIMA)

	2011	2010	muutos	muutos %
Palkallinen sairausloma	89 097	86 954	2 143	2,5 %
Osapalkkainen sairausloma	20 014	20 023	-9	0,0 %
Palkaton sairausloma	9 109	8 180	929	11,4 %
Osa-aikainen sairausloma	2 458	1 952	506	25,9 %
Ammattitauti	51	313	-262	-83,7 %
Työ-/matkatapaturma	4 973	3 749	1 224	32,6 %
Vapaa-ajan tapaturma	3 741	3 258	483	14,8 %

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 pitkään sairauslomalla olleen työntekijän onnistunutta työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti vuoden 2011 aikana yhteensä 41 henkilöä 2 458 päivän ajan (30 henkilöä 1 952 päivän ajan vuonna 2010).

Sairauspäivien välittömien palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 72,1 euroa. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytty erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työntantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairauslomien palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt ovat olleet samat vuodesta 2008 lähtien, prosentit kuvaavat vuoden 2011 tilannetta:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 30 %
- erilaiset hengityselinsairaudet 16,3 %
- mielenterveyden häiriöt 12,9 %
- erilaiset vammat, myrkytykset ym. 9,9 %

VSSHP:n henkilöstöstä 40,3 % ei ollut päivääkään poissa töistä oman sairauden vuoksi vuoden 2011 aikana. Vuonna 2010 heitä oli 41,4 % ja vuonna 2009 40,8 %.

2. PALKKAUS JA PALKITSEMINEN



2.1. Palkankorotukset

Vuonna 2011 tehtiin kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkantarkistukset, neuvoteltiin järjestelyerän käytöstä sekä jaettiin omapalkkamäärärahaa. Virka- ja työehtosopimusten määräysten lisäksi toteutettiin seuraavat palkankorotukset 1.5.2011 alkaen:

- VSSHP:n TVA-palkkajärjestelmä saatiin ajantasalle, eli tehtäväkohtaiset palkat nostettiin TVA-loppuraportin mukaisiksi niiden henkilöiden osalta, joilla nosto oli toteuttamatta. Tämä koski erityisesti hoitohenkilöstöä.
- KVTES:n hoitohenkilökuntaan kuuluville henkilöille maksettiin erillinen vastuupalkkio (laaja-alaiset vastuutehtävät), mikäli asetetut kriteerit täyttyivät
- akateemiselle tutkimus- ja hoitohenkilöstölle määriteltiin henkilökohtainen harkinnanvarainen lisä tohtorin tutkinosta ja dosentuurista
- lääkäreiden osalta rahaa käytettiin erikoislääkärien ja sivuvirkaisten lääkäreiden palkkaryhmien korottamiseen sekä yksittäisten henkilöiden palkkaryhmien muutoksiin tai henkilökohtaisiin lisiin
- tekniikan sopimuksen piiriin kuuluvien osalta tarkistettiin tehtäväkohtaisia palkkoja perustuen laajentuneisiin vastuisiin, osaamisprofiiliin, työn vaativuuteen, lisääntyneeseen työtaakkaan sekä kiitettävään työsuoritukseen
- lisäksi eri sopimusaloilla suunnattiin rahaa yksittäisten henkilöiden tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksiin, tehtiin tasaeräkorotuksia sekä tarkistettiin joidenkin palkkatasojen alarajoja.

TVA-työryhmä toimi koko vuoden. Alkuvuodesta se käsitteli tehtyjä TVA-reklamaatioita ja loppuvuodesta painopisteenä oli kehittää TVA-järjestelmää ja määritellä prosessia tulevaisuutta ajatellen.

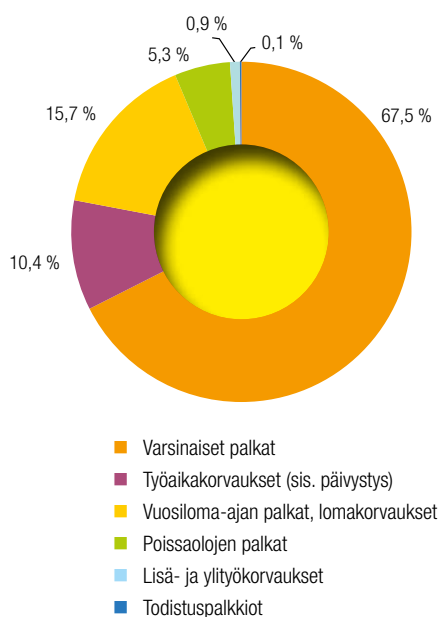
2.2. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukaiset palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat yhteensä 340,17 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 5,8 % vuodesta 2010:

- varsinaiset palkat kasvoivat 4,7 %
- työaika-korvaukset kasvoivat 1,9 % (työaika-korvauksiin sisältyvät ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aatto-työkorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset)
- lisä- ja ylityökorvaukset kasvoivat 21 %
- poissaolojen palkat kasvoivat 5,3 %.

Palkkabudjetin toteuma oli yhteensä 102,6. Syitä ylitykselle olivat mm. työpanoksen määrän kasvu, talousarvioita suuremmat sopimuskorotukset sekä uuden KVTES:n mukaisesti lomapalkkavelan laskennan muutos.

KAAVIO 14. PALKKAKUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN 2011



2.3. Tehdyn työn hinta

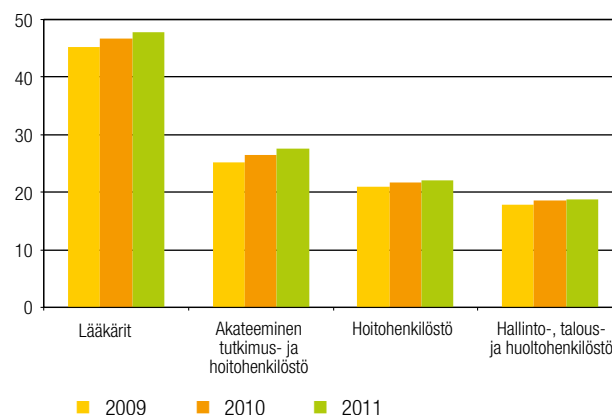
Tehdyn työn hinta lasketaan seuraavasti: maksetut palkat/tehdyt työtunnit. Maksetuissa palkkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä tunneissa todelliset tehdyt tunnit, ei poissaoloajan tunteja. Tehdyn työn hinta kohoaa, jos on runsaasti palkallisia poissaoloja esim. sairauden vuoksi, koska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

Vakinaisen henkilöstön tekemän työn hinnaksi ilman työnantajan sivukuluja muodostui 25,9 €/tehty työtunti ja määräaikaisten henkilöstön 22,6 €/tehty työtunti. Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyt työn hinta oli 24,8 €/tehty työtunti. Nousua viime vuodesta oli 0,50 senttiä eli 2,1 %.

TAULUKKO 11. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Tehdyn työn tuntihinta (€)	21,00	22,30	23,30	24,30	24,80

KAAVIO 15. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA AMMATTIRYHMITTÄIN 2011



2.4. Vuoden Menestyjä

VSSHP:ssä on käytössä Vuoden Menestyjä-kannustepalkintojärjestelmä. Vuoden menestyjä 2010 -kannustepalkinto jaettiin keväällä 2011. Palkinnon saaneissa työyhteisöissä työskenteli yhteensä 282 henkilöä. Lisäksi palkkio myönnettiin viidelle yksittäiselle hakijalle.

Määräraha jaettiin tasan kaikkien työyhteisöissä työskentelevien kesken. Palkinnon suuruus oli 125 €/henkilö kerrottuna osaston/työryhmän jäsenten lukumäärällä. Kohdennettaessa Vuoden Menestyjä -palkkio yksittäiselle henkilölle palkkion suuruus oli 250 €/henkilö. Määrärahaa kului 36 500 €. Vuoden Menestyjä -palkinnon saajat tekivät itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta annettujen linjausten mukaisesti.

3. OSAAVA JA RIITTÄVÄ HENKILÖSTÖ



3.1. Koulutus

Täydenniskoulutus

Koulutusmäärärahan suuruus koko VSSHP:ssä oli 2 682 200 euroa vuonna 2011 (1,04 % palkkabudjetista). Koulutusmäärärahan käyttö on kuvattu taulukossa 12.

TAULUKKO 12. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ 2007–2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Tuhatta €	1 698	1 973	1 936	2 194	2 243

Koulutusmäärärahan jakautuminen ja toteuma osavastuualueittain on taulukossa 13. Koulutusmäärärahan toteumaan ei ole laskettu mukaan mahdollisten sijaisten palkkakustannuksia.

TAULUKKO 13. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ TULOSALUEITTAIN 2011 (FINA)

	Koulutusmääräraha (€)	Määrärahan toteuma (€)	Määrärahan toteutus-%
TYKS	1 165 900	936 527	80 %
Loimaan as	78 400	65 993	84 %
Salon as	119 200	115 298	97 %
TYKS Vakka-Suomen sairaala	92 400	66 979	72 %
Turunmaan sairaala	53 200	43 635	82 %
Psykiatrian ta	326 600	327 386	100 %
TYKS-Sapa	390 400	312 661	80 %
Huollon palvelut	32 600	15 868	49 %
Tekniikan palvelut	37 300	35 360	95 %
Hallintokeskus	151 200	92 535	61 %
Keskityt koulutukset (alueellinen, johtamis- koulutukset, työnohjaus- koulutus)	235 000	231 193	98 %
Yhteensä	2 682 200	2 243 435	84 %

Noin 83 % henkilöstöstä osallistui täydenniskoulutukseen keskimäärin kuutena päivänä. Koulutuspäivien määrä vaihteli ammattiryhmästä riippuen välillä 3,3–10,4. Koko henkilöstömäärään suhteutettuna täydenniskoulutuspäiviä kertyi keskimäärin viisi päivää/työntekijä ja ammattiryhmäkohtaiset koulutuksiin osallistumisen määrät vaihtelivat 1,2 (tukihenkilöstö) ja 12,2 (lääkärit) koulutuspäivän välillä.

Vuoden aikana osallistui 3 998 henkilöä erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin palkallisiin koulutustilaisuuksiin yhteensä 11 651 kertaa. He osallistuivat yhteensä 12 426 kokopäiväiseen ja 725 osapäiväiseen koulutukseen. Toisin sanoen jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui keskimäärin 50 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen. Luottamusmiesten työmarkkinakoulutukseen osallistui yhteensä 84 henkilöä ja koulutuspäiviä oli 320.

Työnantajan tukeman koulutuksen lisäksi palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla kouluttautui 176 henkilöä yhteensä 15 446 päivää.

VSSHP:n keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin vuoden 2011 aikana 162 sisäisesti organisoitua alueellisen koulutuksen tilaisuutta. Koulutuksiin osallistui yli 7 000 henkilöä, joista n. 60 % oli VSSHP:n omaa henkilökuntaa ja loput perusterveydenhuollon ja yksityisen sektorin osallistujia. Alueellisen koulutuksen ohjelma on suunniteltu tukemaan sairaanhoitopiirin strategiaa ja siinä on myös huomioitu VSSHP:lle asetetut veloitteet 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.

Alueellisten koulutusten painopiste oli aiempien vuosien tapaan ajankohtaisissa potilashoidon eri erikoisaloihin liittyvissä koulutuksissa. Hygieniayksikkö pitää huolta alueen hygieniayhdyshenkilöiden, tartuntataudeista vastaavien ja myös muun henkilöstön hygieniatietoudesta. Hoitotyön sanastoon keskittyviä ruotsin kielin kursseja järjestettiin keväällä ja syksyllä yhteensä kuusi kurssia. Potilaiden ja työntekijöiden turvallisuuden ylläpitämiseen ja varmistamiseen liittyviä koulutustilaisuuksia järjestettiin vuoden aikana useita.



KUVA: MARJO PELTONIEMI

Johtamiskoulutuksena esimiestehtävissä työskenteleville tarjottiin terveydenhuollon lähijohtajapätevyyteen johtavaa MediMerc-koulutusta (30 op) ja Johtamisen erikoisammattitutkintoa (JET-koulutus). Kevätlukukaudella koulutuksissa jatkoivat syksyllä 2010 aloittaneet ryhmät ja syksyllä 2011 MediMerc- ja JET-koulutuksissa aloitti kummassakin uusi 20 opiskelijan ryhmä.

Vuonna 2010 käyttöön otettu Moodle-verkko-oppimisympäristö avattiin loppuvuodesta käytettäväksi myös VSSHP:n verkon ulkopuolelta. VSSHP:n johdon kokous hyväksyi vuosille 2011–2012 osaamisen kehittämisen painopistealueiksi osaamisen hallinnan prosessikuvauksen ja koulutus-EVO -rahan käytön uudelleenorganisoimnin. Näitä asioita alettiin valmistella vuoden 2011 aikana.

Perehdytys

VSSHP:ssä järjestettiin kolme yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 176 henkilöä. Perehdytystilaisuuksissa annetaan yleiskuva mm. tehtävistämme, organisaattiorakenteesta, henkilöstöhallinnosta ja turvallisuudesta työpaikalla. Myös ammattijärjestöt esittelevät toimintaansa. Tehtäväkohtainen perehdytys tapahtuu työyksiköissä. Palautteen mukaan yleisen tason perehdytys on tarpeen ja on tärkeää, että ylin johto on mukana perehdytystilaisuuksissa.

3.2. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen osalta tavoitteena on, että vähintään 65 % henkilöstöstä käy kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä vakituisia työntekijöitä sekä vähintään kuusi kuukautta samassa toimipisteessä työskennelleitä sijaisia.

Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin paljon. VSSHP:ssä kehityskeskustelun kävi tulosyksiköistä saatujen ja täydennyskoulutuksen seurantaohjelmasta poimittujen tietojen mukaan 46 % henkilöstöstä (50 % vuonna 2010).

Vuoden 2011 aikana laadittuun Henkilöstöpolitiiseen toimintaohjelmaan kirjattiin yhdeksi toimenpiteeksi kehityskeskusteluohjeistuksen ja -käytäntöjen kehittämisen. Tavoitteena on kehityskeskustelujen määrän lisääminen ja niiden kokeminen nykyistä hyödyllisemmiksi. Lisäksi kehitetään nykyistä seurantatietojärjestelmää, jotta kehityskeskusteluista saadaan jatkossa luotettavampaa määrällistä tietoa.

3.3. Rekrytointi

VSSHP:ssä oli haettavana vuoden 2011 aikana 633 vakituista työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 6 429 hakemusta. Taulukkoon 14 on kerätty haettavaksi julistettujen virkojen ja toimien määrät sekä niihin tulleiden hakemusten lukumäärät. Keskimäärin hakijoita oli 10 vakanssia kohden, mutta hakijamäärät vaihtelivat huomattavasti haettavana olleiden nimikkeiden mukaan.

TAULUKKO 14. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUSTEN LUKUMÄÄRÄT 2011

	Työpaikat	Hakijat	Hakijat / työpaikka
VSSHP:n hallintokeskus	20	470	24
Turun yliopistollinen keskussairaala	245	2413	10
Salon aluesairaala	29	389	13
Turunmaan sairaala	26	113	4
Loimaan aluesairaala	34	99	3
TYKS Vakka-Suomen sairaala	13	151	12
Huollon palvelujen yksikkö	69	773	11
Teknisten palvelujen tulosyksikkö	15	412	27
Psykiatrician tulosalue	86	764	9
Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos	19	56	3
Tyks-Sapa	77	789	10
Yhteensä	633	6429	10

VSSHP:ssä otettiin vuoden 2011 alusta käyttöön sähköinen rekrytointijärjestelmä, Kuntarekry, joka mahdollisti virka- ja toimihakemusten sähköisen vastaanottamisen. Suurin osa hakemuksista saatiinkin järjestelmän kautta, perinteisen paperisen hakemuksen jätti ainoastaan 300 hakijaa. Hakuun laitettiin 118 paikkaa enemmän kuin edellisellä vuonna. Vastaavasti hakemuksia saatiin 2 571 enemmän kuin edellisellä vuonna, jolloin hakijamäärä nousi keskimäärin kolmella hakijalla vakanssia kohden. Järjestelmä on tehostanut ja nopeuttanut hakemusten käsittelyä, hakijoista tehtävien vertailujen tekoa ja viestintää hakijoiden kanssa.

Sijaisten rekrytointeja tehtiin sekä hajautetusti yksiköissä että henkilöstötoimiston sijaisvälityksessä. Julkiseen hakuun laitettiin 589 määräaikaista tehtävää, joihin tuli 2 660 hakemusta. Avoimet sijaisuudet olivat nähtävillä VSSHP:n, Kuntarekryn ja työvoimahallinnon internetsivuilla sekä soveltuvin osin ammattikorkeakouluopiskelijoiden JobStep -rekrytointisivustolla. Sijaisuushakemuksia tuli vuoden aikana yhteensä 5 629.

Rekrytoinnin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyötä mm. oppilaitosten ja Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Henkilöstön saatavuutta ja VSSHP:n tunnettavuutta pyrittiin edistämään osallistumalla erilaisiin rekrytointi- ja infotilaisuuksiin. Rekrytointia pyrittiin edistämään mainostamalla työpaikkoja lehti-ilmoituksissa, verkkoilmoituksissa sekä vuoden lopussa avatuilla rekrytoinnin Facebook-sivuilla.

4. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖOLOJEN



KUVA: HENRIK JALO

4.1. 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 Yhteistoimintasopimuksen voimassaolon jatkamisen 31.12.2012 saakka. Uuden sopimuksen valmistelu aloitetaan keväällä 2012.

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 neuvottelutaloukset.

4.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta

Vuonna 2011 työyksiköitä ohjeistettiin suunnittelemaan oma työhyvinvointia tukeva toiminta ja luomaan aktiivinen työhyvinvointia tukeva toimintamalli. Työhyvinvointisuunnitelmassa työhyvinvointia tarkastellaan laaja-alaisesti ja hyödynnetään koulutuksen ja työyhteisön kehittämisen mahdollisuuksia työhyvinvoinnin tukemisessa. Yksiköille budjetoitu määräraha työhyvinvoinnin tukemiseen vuonna 2011 oli 28 € / laskennallinen virka.

Sairaanhoitopiirin työhyvinvoinnin koordinaatiotyöryhmä aloitti toimintansa vuoden 2011 alussa. Koordinaatiotyöryhmän tehtävänä on mm. edistää, arvioida ja seurata työhyvinvointia koko sairaanhoitopiirissä sekä päivittää ja luoda työhyvinvointiin ja työkyvyn hallintaan liittyviä malleja. Lisäksi koordinaatiotyöryhmä suunnittelee ja seuraa työnantajan järjestämiä kuntoutuksia sekä arvioi järjestettyjen kuntoutuksien onnistumista ja vaikuttavuutta. Vuoden 2011 aikana työhyvinvoinnin koordinaatiotyöryhmä uudisti Varpusta vartuun -mallin Aktiivisen tuen toimintamalliksi. Uusi malli tuli voimaan joulukuussa.

VSSHP tukee työntekijöidensä liikuntaa ja kuntoilua alueellisten henkilökuntaneuvostojen, henkilökuntayhdistysten ja TYHY-ryhmien kautta. Alueelliset toimijat järjestivät vuonna 2011 mm. teatteri- ja konsertti-iltoja, risteilyjä, liikuntatapahtumia sekä kuntourheilua useissa eri lajeissa. Lisäksi henkilökunnalla oli mahdollisuus ostaa edullisesti elokuva- ja uimalippuja. Alueelliseen henkilöstön työhyvinvointia tukevaan kuntoilu- ja virkistystoimintaan käytettiin vuonna 2011 yhteensä 88 000 euroa.

Muita keinoja tukea työhyvinvointia ja työkykyä ovat mm. erilaiset kuntoutusvaihtoehdot. Työkykyä ylläpitävää kuntoutusta (TYK) tarjottiin yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Kolmelle uudelle ryhmälle alkoi ammatillisesti syvennettyjä lääketieteellisiä kuntoutuksia (Aslak) vuoden 2011 aikana. Lisäksi VSSHP järjesti kaksi kuntoremonttikurssia. Kurssien teemoina olivat ikäntytien terveys/50+ sekä painonhallinta.

Työssä jaksamista ja työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen edistettiin seuraavasti: sairaanhoitopiirissä toteutettiin yhteensä 34 työkokeilua tai ammatillista kuntoutusta sekä 41 työhön paluuta osasairauspäivärahalla. Sekä ammatillinen kuntoutus että osasairauspäivärahan käyttö on lisääntynyt vuoteen 2010 verrattuna.

4.3. Työnohjaus

VSSHP:ssä työnohjaustoiminnan suunnittelusta, seurannasta ja arvioinnista vastaa työnohjausten koordinaatiotyöryhmä. Vuoden 2011 aikana työnohjaustoiminta selkeytyi: työryhmän roolit, tehtävät sekä VSSHP:ssä käytettävät käsitteet määriteltiin ja käytännön toimitaohjeet yhtenäistettiin koko sairaanhoitopiiriä koskeviksi.

Sisäiset työnohjaajat antoivat yhteensä n. 1000 työnohjaustuntia. Sisäisten työnohjaajien määrä jatkoi laskua: vuonna 2011 sairaanhoitopiirissä oli 33 sisäistä työnohjaajaa, kun vuonna 2010 heitä oli 36.

Ulkoisten työnohjaajien palvelut on kilpailutettu siten, että sopimukset ovat olleet voimassa vuoden 2010 alusta alkaen. Ulkoisia työnohjaajia on yhteensä 78 kappaletta. Heidän palkkioihinsa käytettiin vuoden 2011 aikana n. 248 500 euroa, mikä oli 25 % enemmän kuin edellisellä vuonna.

Vuoden alussa otettiin käyttöön Torek -työnohjausrekisteri sisäisille työnohjaajille. Ohjelman avulla työnohjaajan hakeminen ja työnohjaustoiminnan seuranta on helpottunut. Sisäisille työnohjaajille järjestettiin kehittämisiltapäivä sekä vuoden kestävä täydennyskoulutus oppisopimuskoulutuksena. Pitkien työnohjauskoulutusten tarjoamista sairaanhoitopiiriin henkilöstölle jatkettiin siten, että vuosittain kolme uutta henkilöä aloittaa koulutuksen.

Valtakunnallinen yhteistyö on ollut merkittävä verkostoitumisen ja kehittämisen väline. Vuonna 2011 järjestettiin valtakunnallinen vuosittainen yliopistosairaaloiden työnohjaajien tapaaminen sekä Torek -ohjelman yhteistyöverkoston tapaaminen.

4.4. Työsuojelu

Työsuojelun toimintaa ohjaa sairaanhoitopiirin hallituksen hyväksymä Työsuojelun toimintaohjelma 2010–2013.

Työsuojelulla oli kaksi haastavaa kokonaisuutta vuoden 2011 aikana: sisäilma-asiat ja A-sairaalan tulipalo 2.9.2011. Sisäilma-asioiden hoitamisessa käytettiin kaksiportaista käsittelymallia, jonka muodostavat koordinoiva ja kohdekohtainen sisäilmaryhmä. Sisäilma-asioiden hoitamiseen panostettiin sairaanhoitopiirissä, mutta ilman laatu ei parantunut vielä riittävästi. Aluehallintovirasto antoi tämän takia ehdollisia käyttökieltoja sekä määrääntöön sidottuja toimintamääräyksiä.

A-sairaalan tulipalon seurauksena ilmoitettiin 120 työtapatutmaa. Työsuojelu selvitti tulipaloon ja sen jälkiselvittelyihin liittyviä asioita sähköisellä kyselyllä. Sen avulla saatiin paljon palautetta ja kehittämisajatuksia, joista seurasi myös käytännön toimenpiteitä.

Työsuojelijaosto kokoontui 7 kertaa. Jaosto käsitteli yleisesti vaikuttavia sekä yksityiskohtiin liittyviä asioita ja valmisteli VSSHP:n yhteistyötoimikunnalle esitettävät työsuojelun periaatteelliset asiat.

Työsuojeluparitoiminta saatiin käynnistymään suurimmassa osassa yksiköitä. Työsuojelupareille järjestettiin kaksi turvallisuusperheystilaisuutta. Työsuojeluparitoiminnan muotoutuminen jatkuu tulevan vuoden aikana.

Vuoden aikana järjestettiin 29 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittyntä koulutustilaisuutta. Näissä käsiteltiin mm. työsuojeluvastuun perusteita, henkilöturvallisuutta, paloturvallisuutta, riskienarvioimista ja –hallintaa sekä henkiseen työsuojeluun liittyviä asioita. Lisäksi järjestettiin esimiehille suunnattuja turvallisuustilaisuuksia sekä osastokohtaisia turvallisuuskoulutuksia ja käytännön harjoituksia mm. sammuttimien ja pelastuslakanan käyttämisestä.

Teemapäivinä ja teemaviikolla järjestettiin valtakunnallisia teemoja mukailevaa sairaalatyöhön sopivaa toimintaa. Vuoden teemapäivien teemat olivat: 112-päivän teema ”Arjen sankarit”, Perjantai 13. päivän aihe oli ”Turvallista arkea sairaalassa” ja teemaviikon aiheena oli ”Kunnossapidolla työhyvinvointia”.

Uuden pelastuslain mukaisten poistumis-, pelastus- ja turvallisuus suunnitelmien valmistelu aloitettiin niistä sairaaloista, joissa tapahtuneiden muutoksien johdosta suunnitelmien ajan tasalle saattaminen on välttämätöntä.

4.5. Työterveyspalvelut

Työterveyspalvelujen tavoitteena on painottaa ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työntekijöille annetaan työterveyspainotteista sairaanhoitoa. Työterveyshuolto siirtyi henkilöstöjohtajalta johtajaylilääkärin vastuulle keväällä 2011 osana toimintojen uudelleenorganisoinnista. Oman työterveyshuollon palveluja täydennettiin ostamalla niitä alkuvuonna usealta eri palveluntuottajalta. 1.7.2011 lähtien puuttuvat työterveyshuolto palvelut hankittiin kilpailutuksen jälkeen Suomen Terveystalosta. Sopimus on voimassa vuoden 2012 loppuun asti.

VSSHP:n oma työterveyshuolto tuotti palvelut n. 5 650 työntekijälle TYKS Kantasairaalassa sekä Salon ja Loimaan aluesairaalassa. Palveluja täydensi Suomen Terveystalo sopimuksen mukaisesti.

Suomen Terveystalo tuotti sopimuksen mukaisesti työterveyshuollon palvelut n. 1 750 työntekijälle TYKS-Sapa liikelaitoksessa, Kirurgisessa sairaalassa, Turunmaan sairaalassa, Teknisessä huollossa sekä Vakka-Suomen sairaalassa. Syksyn aikana yhteistyön mallit vakiintuivat Terveystalon kanssa.

VSSHP:n työterveyspalveluiden kustannukset olivat vuonna 2011 noin 2,76 miljoonaa euroa, mikä tekee laskennallista viran/toimenhaltijaa kohden noin 372 euroa. Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista keskimäärin 55 %.



KUVA: MARKKU NÄVERI

5. 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”. Uuden tasa-arvosuunnitelman työstö aloitettiin vuonna 2011 ja tavoitteena on ottaa se käyttöön vuoden 2012 aikana.

5.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. VSSHP:n henkilöstöstä oli 84,7 % naisia (6 407 henkilöä) ja 15,3 % miehiä (1 153 henkilöä). Miesten lukumäärä kasvoi 46 henkilöllä vuodesta 2010.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhdelu vaihtelee yksiköittäin suuresti.

- lääkäreistä 46 % oli miehiä ja 54 % naisia
- akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä 13 % oli miehiä, mutta naisten ja miesten osuus vaihtelee tehtävänimikkeittäin. Fyysikoista 71 % oli miehiä, kun taas kemisteistä 80 % oli naisia. Esimerkiksi puheterapeuteista, psykologeista, ravitsemustyöntekijöistä, sosiaalityöntekijöistä ja farmaseuteista lähes kaikki tai kaikki olivat naisia.
- koko hoitohenkilöstöstä 7 % oli miehiä. Tämä johtuu osittain siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia. Nimikkeistä miehiä oli eniten mielenterveyshoitajissa (42 %) ja lääkintävahtimestareissa (65 %).
- myös talous-, hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa oli naisia. Toimistohenkilöstöstä oli 96 % naisia ja hallintohenkilöstöstä 71 %. Huoltohenkilöstössä naisia oli 88 %. Siellä suurimmat ryhmät, laitoshuoltajat ja ravintotyöntekijät, ovat perinteisesti naisvaltaisia. Miehiä huoltohenkilöstössä oli eniten kuljetustoimen ja vahtimestaritoimen tehtävissä (60 %). Tekninen henkilöstö oli pääsääntöisesti miehiä (91 %).

5.2. Ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2011 lopussa 43,3 vuotta, vakinaisen henkilöstön 45,7 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,6 vuotta. Vuonna 2011 alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 14,9 %. 30–39-vuotiaita oli 24,1 %, 40–49-vuotiaita 26,3 % ja yli 50-vuotiaita 34,7 %. Vuosina 2012–2030 vanhuuseläkeiän saavuttaa noin 2 830 VSSHP-läistä.

5.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen

Perhevapaat

Vuoden 2011 aikana 1 786 henkilöä oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 17,8 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi tästä syystä 134 634 päivää, mikä on 16,7 % kaikista kokoaikaisista poissaolopäivistä. Vastaava luku vuonna 2010 oli 126 629 päivää. Taulukossa 15 eritellään tarkemmin käytettyjen perhevapaiden määriä sekä isien osuuksia niistä.

Osa-aikatyö

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikaisella oli 15 työntekijää yhteensä 1 578 päivän ajan vuonna 2011. Vuonna 2010 heitä oli yhteensä 12 henkilöä 1 611 päivän ajan. Osa-aikaisena ehtona on, että työnantaja palkkaa työ- ja elinkeinotoimiston 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 41 henkilöä 2 458 päivän ajan. Vuoden 2010 aikana vastaavat luvut olivat 30 henkilöä yhteensä 1 952 päivän ajan.

Osa-aikaeläkkeelle siirtyi vuoden 2011 aikana yhteensä 17 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 38 henkilöä. Yhteensä osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 31.12.2011 koko VSSHP:ssä 168 henkilöä. Määrä pysyi samana edellisvuoteen verrattuna. Osa-aikatyö osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka.

TAULUKKO 15. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ JA ISIEN OSUUS PERHEVAPAISTA 2010–2011

	Päivät			Henkilölukumäärä			Isien osuus vapaasta	
	2011	2010	muutos %	2011	2010	muutos %	2011	2010
Äitiysvapaa	31 952	33 022	-3,3 %	334	343	-2,7 %		
Isyysvapaa	1 399	996	28,8 %	86	62	27,9 %		
Vanhempainvapaa	40 069	41 527	-3,6 %	368	360	2,2 %	3,5 %	2,3 %
Kokoaikainen hoitovapaa	56 101	46 322	17,4 %	334	294	12,0 %	1,2 %	1 %
Osittainen hoitovapaa	73 525	71 255	3,1 %	365	334	8,5 %	0,7 %	0,7 %
Tilapäinen hoitovapaa	4 678	4 350	7,0 %	1 140	1 076	5,6 %	7 %	7,5 %



KUVA: MARKKU NÄVERI

5.4. 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 1–4 palkkatasoon, jotka on muodostettu arvioimalla kunkin viran tai toimen työn vaativuus (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 määrävuosilisää, joka säilyy niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytyttömänä. 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.

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

Taulukossa 16 on vakinaisen, kokopäiväisesti työskentelevän henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävämikkeissä joulukuussa 2011. Palkkavertailussa on verrattu sekä tehtäväkohtaisen palkan että varsinaisen palkan eroja miesten ja naisten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan ja palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät kuten erilaiset vuosisidonnaiset ja määrävuosilisät sekä henkilökohtaiset harkinnanvaraiset lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi miestä ja kuusi naista. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet. Suurimmillaan ero tehtäväkohtaisissa palkoissa on 2,0 % ja varsinaisissa palkoissa 5,6 %. Suurimmat erot ovat apulaisylilääkäreiden ja lääkintävahtimestareiden varsinaisissa palkoissa, kuten myös vuonna 2010.

Varsinaisen palkan lisäksi saatetaan työntekijöille maksaa muita muuttuvia palkanlisäitä kuten työaikalisäitä tai lääkäreille pävyystyskorvauksia. Nämä lisät määräytyvät osastoittain työaikamuodon tai työtehtävän mukaan, niiden suuruus ei riipu sukupuolesta.

TAULUKKO 16. PALKKAVERTAILU TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN 2011

	Hinnittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväk. palkka keskim. €/kk		Palkkaero %	Varsinainen palkka keskim. €/kk		Palkkaero %
		naiset	miehet	naiset	miehet		naiset	miehet	
KVTES									
Osastonhoitaja	03HOI020	105	7	2 751,22 €	2 732,41 €	0,7 %	3 156,06 €	3 126,41 €	0,9 %
Laboratoriohoitaja	03HOI030	254	7	2 233,58 €	2 261,69 €	-1,3 %	2 470,77 €	2 451,04 €	0,8 %
Röntgenhoitaja	03HOI030	152	17	2 290,42 €	2 292,02 €	-0,1 %	2 501,95 €	2 478,19 €	0,9 %
Sairaanhoidtaja	03HOI030	1677	118	2 254,75 €	2 267,42 €	-0,6 %	2 465,00 €	2 461,37 €	0,1 %
Lääkintävahtimestari	03HOI040	17	32	1 997,43 €	2 018,62 €	-1,1 %	2 152,03 €	2 253,32 €	-4,7 %
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	39	31	2 011,26 €	1 995,55 €	0,8 %	2 259,77 €	2 226,06 €	1,5 %
Vahtimestari	01VAH020	13	20	1 668,13 €	1 701,16 €	-2,0 %	1 881,51 €	1 880,79 €	0,0 %
Lääkärit									
Yli lääkäri	L3SL1200	13	13	5 653,75 €	5 606,52 €	0,8 %	6 851,78 €	6 951,86 €	-1,5 %
Osastonyli lääkäri	L3SL1100	12	24	5 907,35 €	5 892,92 €	0,2 %	6 831,78 €	7 056,32 €	-3,3 %
Apulaisyli lääkäri	L3SL1200	13	13	5 339,26 €	5 394,53 €	-1,0 %	6 128,91 €	6 474,19 €	-5,6 %
Erikoislääkäri	L3SL3000	129	95	4 696,10 €	4 703,40 €	-0,2 %	5 536,75 €	5 624,79 €	-1,6 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4104	33	22	3 426,41 €	3 415,54 €	0,3 %	3 666,82 €	3 677,73 €	-0,3 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4102	21	8	3 217,66 €	3 210,33 €	0,2 %	3 393,62 €	3 423,60 €	-0,9 %

Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet

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

Palvelussuhde = VSSHP:ssä perustettu pysyväluonteinen virka tai työsopimussuhde

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

Työpanos laskennallisena virkana =
$$\frac{(\text{palvelujaksot kalenteripäivinä} - \text{poissaolot kalenteripäivinä})}{365 \text{ päivää}}$$

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

Henkilöstökulut muodostuvat:

- varsinaisista palkoista, jotka käsittävät peruspalkan, kokeemuslisät ja määrävuosilisän, muut henkilökohtaiset lisät, erilaiset palkkiot kuten oto-palkkiot, kielilisät, erikoismaksuluokan palkkiot, ym. palkkiot.
- työaikakorvauksista, joita ovat iltai-, 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.

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.

Tehdyn työtunnin hinta =
$$\frac{\text{maksetut palkat}}{\text{tehdyt työtunnit}}$$

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

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 ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja
- alemmaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööritutkinto
- ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot sekä lääkäreiden erikoistumistutkinnot. Koulutuksen suorittaminen edellyttää itsenäisen ja julkaisukelpoisen tutkimustyön tai väitöskirjan tekemistä.
- tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat tieteellisiä lisensiaatin ja tohtorin tutkintoja.



KUVA: PEKKA REMES

Tulosaluekohtaiset taulukot ja kaaviot

Huom! Huollon palveluiden ja teknisten palveluiden tulosalueet eriytyivät TYKSistä 1.1.2011 alkaen omiksi tulosalueikseen, mikä on osaltaan vaikuttanut TYKSin lukujen muutoksiin.

TAULUKKO 17. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2011

	TYKS	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	TYKS Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian tulosalue	Huollon palveluiden tulosalue	Teknisten palvelujen tulosalue	Hallintokeskus	TYKS Sapa	Yhteensä
Lääkärit	521	30	42	24	27	81	0	0	10	117	852
Amanuenssit	48	3	0	0	0	1	0	0	0	3	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	56	1	1	0	5	65	1	0	3	74	206
Hoitohenkilöstö	2386	194	255	116	107	403	9	0	23	668	4161
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	74	6	8	9	27	21	816	136	200	18	1315
Yhteensä	3085	234	306	149	166	571	826	136	236	880	6589
Tulosalueiden vakanssien %-osuus VSSHP:ssä	46,8 %	3,6 %	4,6 %	2,3 %	2,5 %	8,7 %	12,5 %	2,1 %	3,6 %	13,4 %	100 %
Muutos vuoteen 2010	-923	0	10	6	15	6	0	0	7	18	101
Muutos vuoteen 2010, org. muutoksen vaikutus eliminoitu *	32						8	0			

*= Huollon palveluiden ja teknisten palvelujen tulosalueet eriytyivät TYKSistä 1.1.2011 alkaen omiksi tulosalueikseen

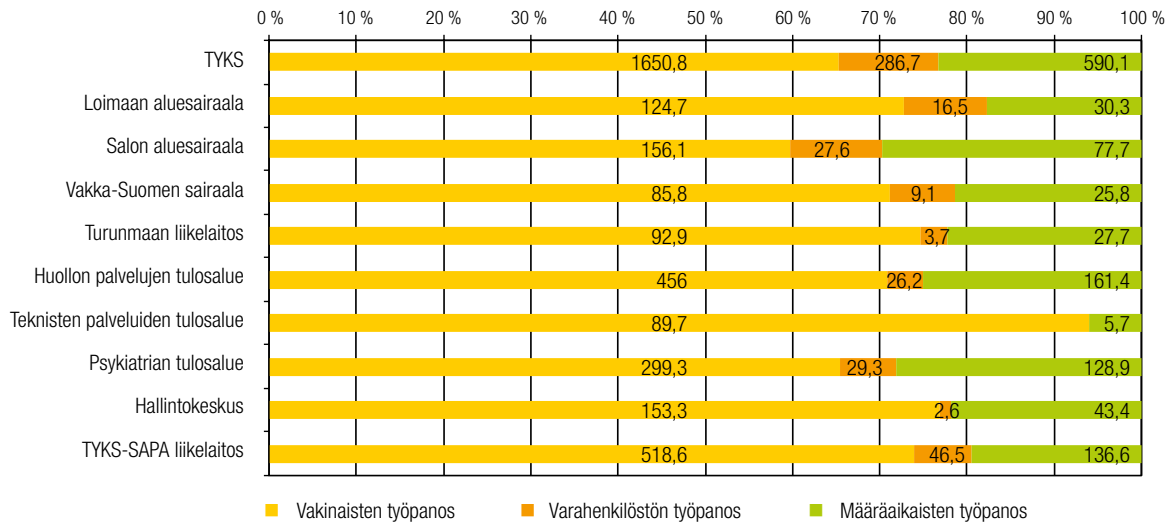
TAULUKKO 18. VIRKOJEN JA TOIMIEN MUUTOKSET 2011

	Uudet vakituiset vakanssit	Uudet määräaik. ja tilapäiset vakanssit	Nimike-muutokset	Lakkautetut virat ja toimet
TYKS	34	8	27	3
Loimaan aluesairaala	1			
Salon aluesairaala	10		2	
TYKS Vakka-Suomen sairaala	9		8	
Turunmaan sairaala	14		2	2
Psykiatrian tulosalue	7		11	1
Hallintokeskus	7	12	26	
Huollon palveluiden tulosalue	7		6	1
Teknisten palveluiden tulosalue	2	18	1	
TYKS-Sapa-liikelaitos	16	4	16	1
Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos	4			
VSSHP yhteensä	111	42	99	8

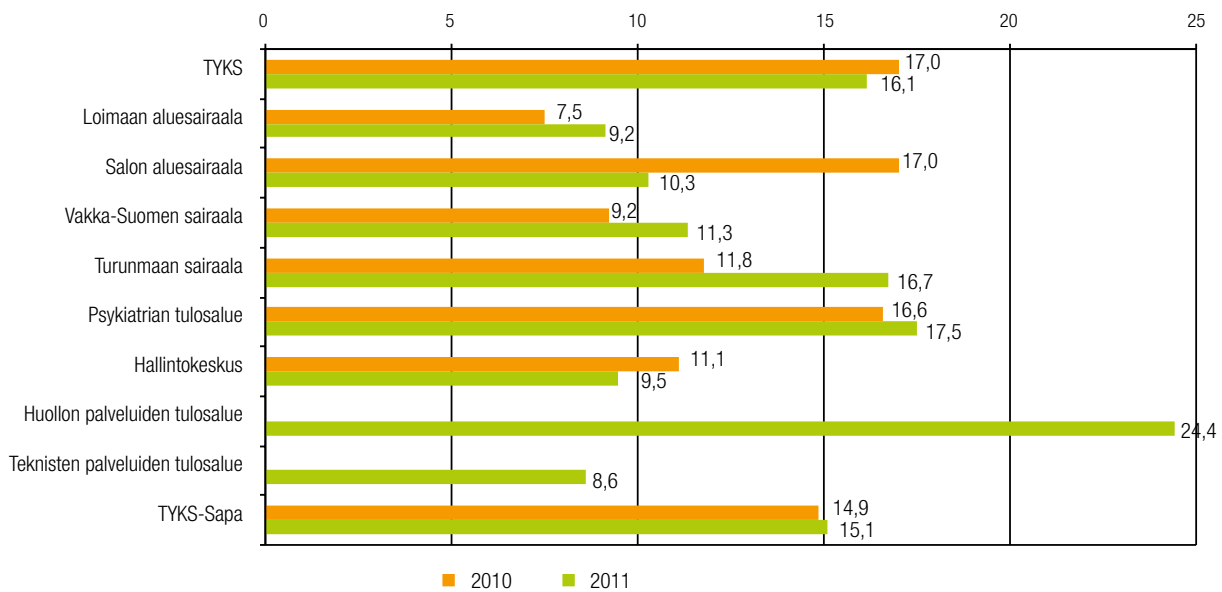
TAULUKKO 19. KESKI-ikä TULOSALUEITTAIN 2009–2011

	2011	2010	2009
TYKS	41,9	42,9	42,8
Loimaan aluesairaala	42,6	43,1	42,1
Salon aluesairaala	41	40,3	41
TYKS Vakka-Suomen sairaala	44,1	43,7	43,7
Turunmaan sairaala	45,2	44,6	45
Psykiatrian tulosalue	43,1	43,3	43,6
Hallintokeskus	46,4	46,4	46,8
Huollon palveluiden tulosalue	46,7		
Teknisten palveluiden tulosalue	47,4		
TYKS-Sapa	44,7	45,1	45,2
VSSHP yhteensä	43,3	43,3	43,3

KAAVIO 16. TYÖPANOS VAKINAISET/VARAHEIKILÖSTÖ/MÄÄRÄAIKAISET TULOSALUEITTAIN 2011



KAAVIO 17. SAIRAUSPÄIVÄT / PALVELUSSUHDE 2010-2011



TAULUKKO 20. YLEISIMMÄT SAIRAUDEN SYYT 2011

	TYKS + hallintokeskus	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	TYKS Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian tulosalue	Huollon palveluiden tulosalue	Tyks-Sapa	VSSHP yhteensä
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	26,7 %	20,9 %	20,6 %	21,7 %	38,4 %	20,5 %	42,8 %	37,6 %	30,0 %
Hengityselinsairaudet	18,0 %	18,0 %	14,8 %	17,7 %	23,7 %	15,4 %	12,1 %	15,3 %	16,3 %
Mielenterveyden häiriöt	11,5 %	14,1 %	12,1 %	22,3 %	3,5 %	31,0 %	9,6 %	8,4 %	12,9 %
Vammat, myrkytykset	11,3 %	3,1 %	5,1 %	6,7 %	6,3 %	9,1 %	10,9 %	11,7 %	9,9 %

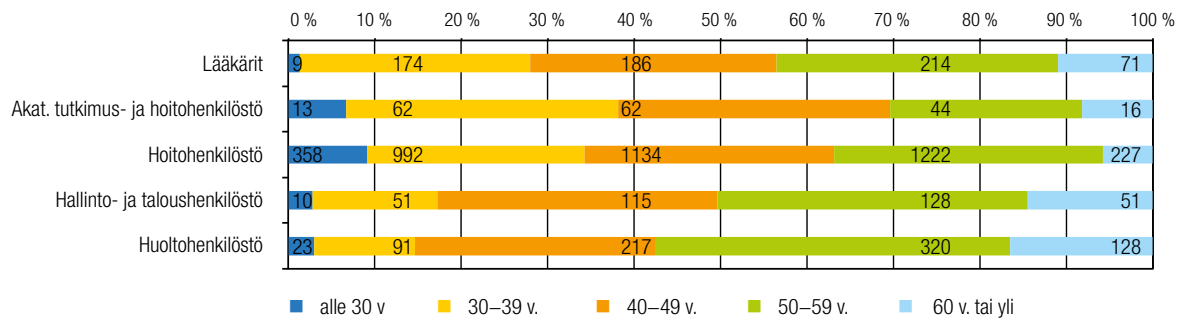
Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot

TAULUKKO 21. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA 2009–2011

Ammattiryhmät	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2011	2010	2009	2011	2010	2009	2011	2010	2009
	%	%	%	%	%	%	lkm	lkm	lkm
Lääkärit	46,4 %	46,8 %	48,4 %	53,6 %	53,2 %	51,6 %	932	897	878
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	12,6 %	10,9 %	12,7 %	87,4 %	89,1 %	87,3 %	239	238	229
Hoitohenkilöstö	6,9 %	6,7 %	6,8 %	93,1 %	93,3 %	93,2 %	4790	4734	4675
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	20,8 %	20,0 %	19,1 %	79,2 %	80,0 %	80,9 %	1367	1396	1396
Amanuussi	31,4 %	34,6 %	37,8 %	68,6 %	65,4 %	62,2 %	35	26	45
Tutkijat	33,5 %	32,4 %	30,1 %	66,5 %	67,6 %	69,9 %	197	173	176
Yhteensä	15,3 %	14,8 %	14,9 %	84,7 %	85,2 %	85,1 %	7560*	7464*	7399*

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

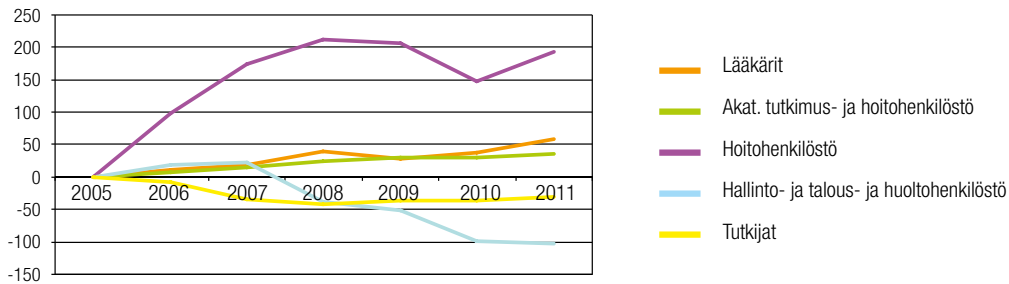
KAAVIO 18. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2011



TAULUKKO 22. HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITTÄIN 31.12.2011

	Perusaste/ ei ammattikoulutusta/ opiskelija	Keskiaste	Alin korkea- aste	Alempi korkeakoulu- tutkinto	Ylempi korkeakoulu- tutkinto	Tutkija-aste	Yhteensä
Lääkärit					584	348	932
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	8	2	6	73	120	30	239
Hoitohenkilöstö	139	903	2016	1637	88	7	4790
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	502	512	211	80	56	6	1367
Harjoittelija ja amanuussit	32			2	1	0	35
Tutkijat	47	8	38	36	41	27	197
Yhteensä	728	1425	2271	1828	890	418	7560
%-osuus	9,6 %	18,8 %	30,0 %	24,2 %	11,8 %	5,5 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste v. 2010	7,6 %	39,4 %	18,3 %	15,4 %	18,0 %	1,3 %	

KAAVIO 19. TYÖPANOKSEN MUUTOKSET AMMATTIRYHMITTÄIN 2005–2011



TAULUKKO 23. KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ AMMATTIRYHMITTÄIN 2011

	Koulutuspv / amm.ryhmän henkilöstömäärä			
	2011	2010	2009	2008
Lääkärit ja hammaslääkärit	12,2	9,9	10,0	8,8
Sosiaali- ja terveysalan amk:n tai opistoasteisen tutkinnon suorittaneet (mm. sairaanhoitaja)	5,2	4,9	3,9	5,1
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet (mm. perushoitaja)	4,3	4,8	3,9	4,6
Sosiaalityöntekijät (luokiteltu vuodesta 2010)	5,8	5,5		
Korkeakoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö (mm. psykologi)	7,6	7,7	6,2	5,5
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto- ja tietopalveluhenkilöstö)	1,2	1,2	0,6	0,9

TAULUKKO 24. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN 2011

	Lukumäärä	% henkilöstöstä
Lääkärit	11	1,7 %
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4	2,2 %
Hoitohenkilöstö	66	1,7 %
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	38	3,4 %
Yhteensä	119	2,0 %

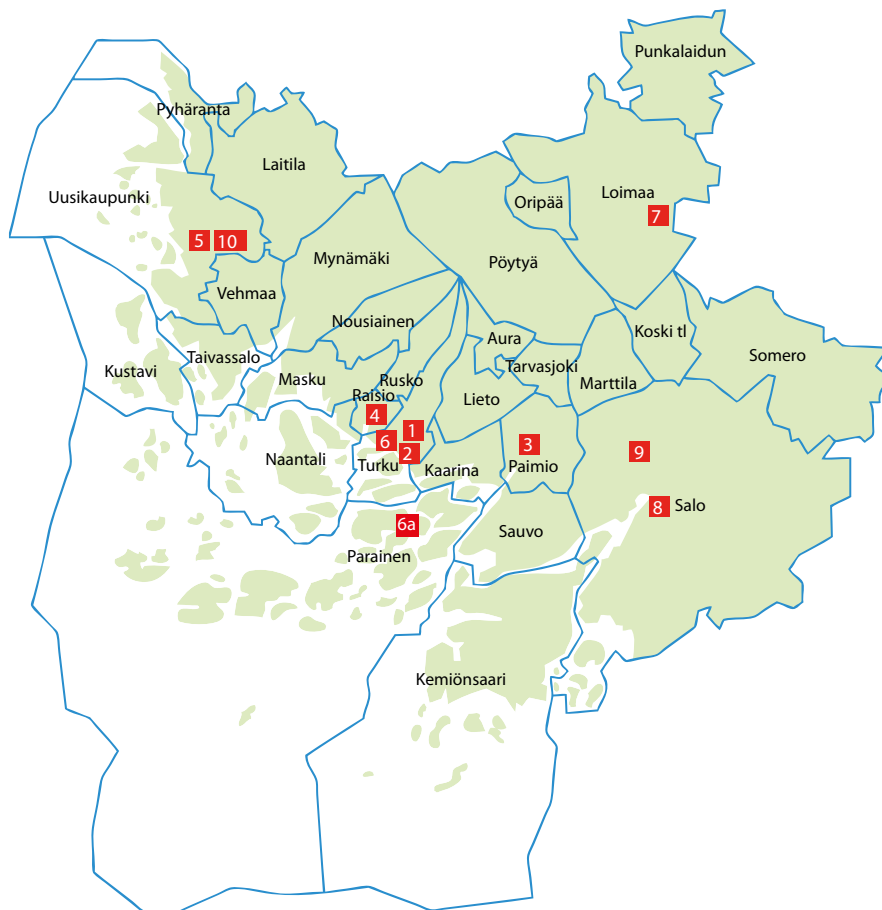
Kaavioluettelo

KAAVIO 1. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2011	5
KAAVIO 2. VIRAT JA TOIMET AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2011	5
KAAVIO 3. HENKILÖSTÖ TULOSALUEITTAIN 31.12.2011.....	6
KAAVIO 4. HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2011	7
KAAVIO 5. HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2010–2011	7
KAAVIO 6. HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE 31.12.2011	7
KAAVIO 7. KEVAN ELÄKEPOISTUMAENNUSTE 2012–2030.....	8
KAAVIO 8. TYÖPANOS VAKINAISET, VARAHENKILÖSTÖ, MÄÄRÄAIKAISET 2011	9
KAAVIO 9. TYÖPANOS VUOSIKOLMANNEKSITTAIN 2009–2011	9
KAAVIO 10. TYÖAJAN RAKENNE 2011.....	10
KAAVIO 11. POISSAOLOPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2007	10
KAAVIO 12. OMAILMOITUSPOISSAOLOT 2007–2011	11
KAAVIO 13. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKODEITTAIN 2011 (SAIRAALAPRIMA).....	11
KAAVIO 14. PALKKAKUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN 2011	13
KAAVIO 15. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA AMMATTIRYHMITÄIN 2011	13
KAAVIO 16. TYÖPANOS VAKINAISET/VARAHENKILÖSTÖ/MÄÄRÄAIKAISET TULOSALUEITTAIN 2011.....	23
KAAVIO 17. SAIRAUSPÄIVÄT / PALVELUSSUHDE 2010–2011	23
KAAVIO 18. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2011	24
KAAVIO 19. TYÖPANOKSEN MUUTOKSET AMMATTIRYHMITÄIN 2005–2011.....	25

Taulukkoluetelo

TAULUKKO 1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2007–2011	6
TAULUKKO 2. AVANTIETOJA HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ JA RAKENTEESTA 2009–2011.....	6
TAULUKKO 3. PALVELUSSUHTEEEN PÄÄTTYMISEN SYYT 2010–2011	8
TAULUKKO 4. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMISPROSENTTI 2009–2011	8
TAULUKKO 5. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET ELÄKELAJEITTAIN 2007–2011.....	9
TAULUKKO 6. TYÖPANOS LASKENNALLISINA VIRKONA 2007–2011	9
TAULUKKO 7. POISSAOLOSUYDEN OSUUS TYÖPANOKSESTA 2009–2011.....	10
TAULUKKO 8. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ 2010–2011	10
TAULUKKO 9. SAIRAUSPÄIVÄT / LASKENNALLINEN VIRKA 2007–2011.....	11
TAULUKKO 10. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKODEITTAIN 2010–2011 (SAIRAALAPRIMA)	11
TAULUKKO 11. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA 2007–2011	13
TAULUKKO 12. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ 2007–2011	14
TAULUKKO 13. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ TULOSALUEITTAIN 2011 (FINA)	14
TAULUKKO 14. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUSTEN LUKUMÄÄRÄT 2011	15
TAULUKKO 15. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ JA ISIEN OSUUS PERHEVAPAISTA 2010–2011	18
TAULUKKO 16. PALKKAVERTAILU TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN 2011	19
TAULUKKO 17. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2011	22
TAULUKKO 18. VIRKOJEN JA TOIMIEN MUUTOKSET 2011	22
TAULUKKO 19. KESKI-ikä TULOSALUEITTAIN 2009–2011	22
TAULUKKO 20. YLEISIMMÄT SAIRAUDEN SYYT 2011	23
TAULUKKO 21. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA 2009–2011	24
TAULUKKO 22. HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2011	24
TAULUKKO 23. KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ AMMATTIRYHMITÄIN 2011	25
TAULUKKO 24. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN 2011	25

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin sairaalat 2012



- 1 TYKS Kantasairaala**
Puh. 02 313 0000
Postiosoite: PL 52, 20521 Turku
Katuosoitteet:
A- ja U-sairaalat: Kiinamyllynkatu 4–8
T-sairaala: Hämeentie 11
www.tyks.fi
- 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
- 6a Psykiatrian yksikkö/psykiatriska enheten**
Puh./tel. 02 454 5130
Vapparintie 15, 21600 Parainen
Vapparvägen 15, 21600 Pargas
www.abolands sjukhus.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
Sairaalanatie 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 2012

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

* kaksikielinen kunta