

Henkilöstö- kertomus 2012



VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIIRIN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2012

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 ja Markku Näveri

TOIMITUS: vs. henkilöstöjohtaja Saana Leppä (vastaava)

Toimituskunta eli tehty porukal:
henkilöstöasiantuntija Marjut Kahilainen (toimittaja)
HR-päällikkö Sanna-Mari Heinonen
koulutussuunnittelija Sirpa Saarni
suojelupäällikkö Henrik Jalo
työhyvinvointisuunnittelija Saija Jokinen

ULKOASU, TAITTO: Letterhead

PAINO: Paino-Kaarina, Kaarina, 2013

Henkilöstö- kertomus 2012

SISÄLTÖ

Saatteeksi	4
1. Tehrään porukal - Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma 2012–2015	5
2. Henkilöstövoimavarat	6
2.1. Muutokset organisaatiossa	6
2.2. Virat ja toimet	6
2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma	8
2.5. Koulutusrakenne	9
2.6. Henkilöstön palveluksessa oloaika ja vaihtuvuus	9
2.7. Työpanos	10
2.8. Poissaolot	11
2.9. Sairastavuus	13
3. Palkkaus ja palkitseminen	14
3.1. Palkankorotukset	14
3.2. Palkkakustannukset.....	14
3.3. Tehdyn työn hinta	15
3.4. Vuoden menestyjä.....	15
4. Osaava ja riittävä henkilöstö	16
4.1. Koulutus	16
4.2. Kehityskeskustelut.....	18
4.3. Rekrytointi	18
5. Työhyvinvointi ja työolot	20
5.1. Yhteistoiminta	20
5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta.....	20
5.3. Työnohjaus.....	21
5.4. Työsuojelu	21
5.5. Työterveyspalvelut.....	22
6. Tasa-arvon tila	23
6.1. Henkilöstörakenne	23
6.2. Ikäjakauma	23
6.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen.....	23
6.4. Palkkaus	24
Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet	25
Tulosaluekohtaiset taulukot ja kaaviot	26
Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot	28
Kaavioluettelo	30
Taulukkuuettelo	30

SAATTEEKSI

Vuosi 2012 oli työntekijöillemme uusien työtovereiden etsimisen, löytämisen ja yhteisten muutosten aikaa. Tyksissä saatoimme loppuun johtamisjärjestelmän uudistuksen sekä Tyksin palvelumuutoksen, jossa vakiintuneita työympäristöjä muutettiin usealla toimialueella parempaa potilaskeskeisyyttä tavoiteltaessa. Vuonna 2012 alkanut yhteispäivystys ja vuoden 2013 alusta alkanut ensihoidon järjestämisvastuu toi meille osaltaan täysin uusia työtovereita. Muutos vaikutti ja tulee edelleen vaikuttamaan myös keskinäiseen työnjakoomme päivystysvastaanoton ja sairaalan välillä. Lisäksi valtioneuvoston päätös liittää Vaasan sairaanhoitopiiri Tyksin erityisvastuualueeseen toi meille uusia yhteistyökumppaneita. Laajentuneen erityisvastuualueen potilaista huolehtiminen alkoi jo kuluneen vuoden aikana konsultaatioiden ja käytännön potilastyönkin merkeissä.

Työympäristöömme paikoitellen liittyviä vaikeuksia ei voi vähätellä. Esimerkiksi sisäilmaongelmat ja niihin liittyvät toistuvat korjaukset ja muutot ovat rasittaneet työntekijöidemme kestävyttä äärimmilleen. Kiireellisiä toimenpiteitä vaativat korjaukset on tehty tarkastusten yhteydessä. Valtuuston sitovan tavoitteen mukaisesti kaikkien toimitilojen turvallisuusselvitys tehtiin ja esitettiin hallitukselle.

Valtuusto antoi kesällä sairaanhoitopiirille valtuudet perustaa Länsirannikon työterveysosakeyhtiön. Toivomme, että voimme jatkossa järjestää työterveyshuollon palvelut pitkäkestoisella ratkaisulla hyvän työterveyshuollon käytäntöjen mukaisesti.

Henkilöstöasioissa tehtiin runsaasti kehitystyötä pitkin vuotta. Monta sopimusta ja käytäntöä sai uuden ulkoasun ja yksiköitä tuettiin monin eri tavoin. Henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman mukaiset toimenpiteet etenivät sujuen ja sama virta jatkuu. Esimerkiksi työhyvinvointiohjelma valmistui vuosille 2013–2016. Lisäksi saimme valmistelluksi arvopohjaiset toimintaohjeet kaikille sairaanhoitopiirin työntekijöille. Näiden molempien toivomme osaltaan edelleen lujittavan yhtenäisyyttämme.

Kuten vuonna 2012, myös tulevina vuosina meidän on edelleen varauduttava uusien työtovereiden etsimiseen, löytämiseen ja yhdessä muutosten tekemiseen. Muutoksen tuulet jatkuvat, mutta niin jatkuu myötätuulikin, porukalla tehden.

Olli-Pekka Lehtonen
sairaanhoitopiirin johtaja

Saana Leppä
vs. henkilöstöjohtaja

1. Tehrään porukal

- Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma 2012–2015

Tehrään porukal - Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma lanseerattiin alkuvuodesta 2012. Vuodelle 2012 laadittu toteutussuunnitelma ohjasi henkilöstöprosesseihin ja -käytäntöihin kohdistuvan kehittämistoiminnan painopisteitä. Osa kehittämistoimista saatiin aloitettua suunnitellusti, mutta valmistuminen ajoittuu vuoden 2013 puolelle. Mm. seuraavat asiat toteutettiin vuonna 2012:

- lähtökyselylomakkeen uusiminen koskien VSSHP:ssä palvelussuhteensa päättäneiden työntekijöiden kokemuksia
- rekrytointiprosessin kuvaus
- hyvien perehdytyskäytäntöjen selvittäminen
- osaamisen hallinnan prosessin kuvaus
- kolmiportaisen johtamiskoulutusmallin laatiminen
- työhyvinvointiohjelman laatiminen
- työhyvinvointikyselyjen mallin laatiminen
- toimitiloilta vaadittavan vähimmäistason määrittely tarkastuksien yhteydessä
- työterveyshuollon kehittämishanke
- työterveyshuollon asiakastytyväisyyskysely
- täsmennetyt täyttölupamenettelyn käyttöönotto
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uusiminen
- TVA-prosessin määrittely yksikkö- ja henkilötason työn vaativuuden arviointeihin
- kielilisan uudistaminen kielenkäyttölisäksi
- hälytysrahaa koskevan paikallisen sopimuksen uusiminen
- varallaolojärjestelmän kehittäminen.

Joidenkin kehittämistoimien toteuttaminen todettiin jatkuvaksi, vuosittain toistuvaksi asiaksi:

- esimiesten ohjeistus työntekijän pätevyyden, osaamisen ja tehtävään soveltuvuuden varmistamiseksi rekrytoinnin yhteydessä
- esimiesten velvoittaminen ohjaamaan alaisuudessaan toimivia esimiehiä osallistumaan esimiestaitoihin liittyviin koulutuksiin tarpeen mukaan
- koulutuksien järjestäminen ja tiedotuksen tehostaminen liittyen käytössä oleviin toimintamalleihin, työyhteisöviestintään ja palautteen antamiseen
- toimivan työterveyshuollon järjestäminen
- kannustavien palkkaelementtien kehittäminen.



Henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman toteutussuunnitelmaan kuuluvien kehittämistoimien lisäksi tehtiin muutakin kehitystyötä ja laadittiin ohjeistuksia osana päivittäistä henkilöstöprosessien kehittämistä. Esimerkiksi palkka- ja palvelusuhdeasioiden osalta laadittiin useita paikallisia sopimuksia.

2. Henkilöstö-voimavarat



2.1. Muutokset organisaatiossa

VSSHP:ssä toteutettiin vuoden 2012 aikana organisaatio-muutoksia, joista keskeisin oli:

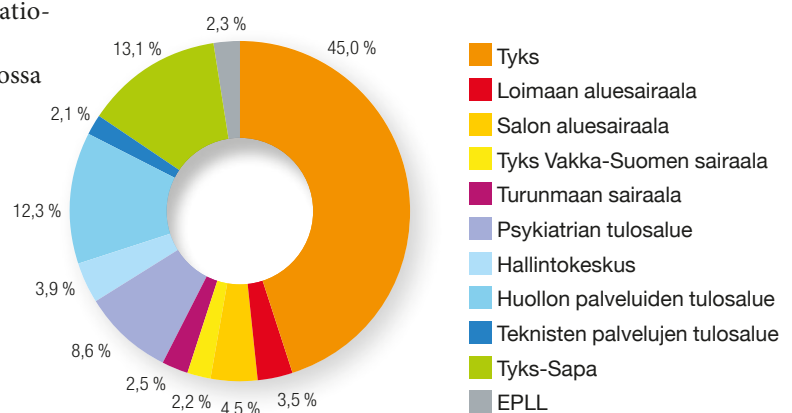
- Ensihoidon ja päivystyspalveluiden liikelaitos (jatkossa EPLL) aloitti toimintansa 9.1.2012. Liikelaitokseen siirtyi Tyksin tulosyksiköistä 83 vakanssia, Huollon palveluiden tulosalueelta 7 vakanssia ja Turun kaupungilta 42 vakanssia.

Lisäksi joidenkin tulosalueiden ja tulosyksiköiden sisällä toteutettiin vakanssiirtoja yksiköiden välillä.

2.2. Virat ja toimet

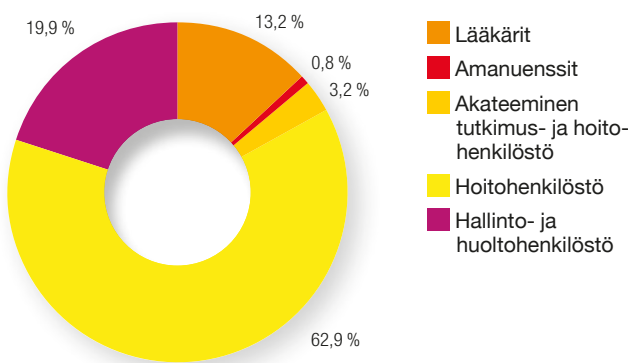
VSSHP:ssä oli vuoden lopussa yhteensä 6 690 virkaa ja tointa, joista 86 oli yliopiston sivuvirkoja ja 58 amanuenssien sekä harjoittelijoiden toimia.

KAAVIO 1. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2012



Kesäkuussa otettiin käyttöön resurssipankki, jonne siirrettiin säästötoimenpiteenä yksiköiden käytöstä vapauttamien vakanssien. Kannustimena osa vakanssin vuosikuluista siirrettiin työhyvinvointia tukevaan määrärahaan. Resurssipankkiin luovutettiin 26 vakanssia.

KAAVIO 2. VIRAT JA TOIMET AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2012



Vuoden 2012 aikana perustettiin yhteensä 84 uutta virkaa ja tointa. Näistä vakituksena perustettiin 78 ja määräaikaisena 6. Virkoja ja toimia lakkautettiin 17 kappaletta. Henkilöstörakennetta korjattiin myös nimikemuutosten avulla, joita tehtiin yhteensä 58 kappaletta. Näistä lääkäreiden tehtävännimikkeitä tarkistettiin neljässä virassa. Hoitohenkilöstölle tehtiin 46 sellaista nimikemuutosta, joissa koulutason tehtävännimike (perushoitaja, lastenhoitaja, mielenterveyshoitaja) muutettiin opistotason/ammattikorkeakoulutason tehtävännimikkeeksi (sairaanhoitaja). Näiden henkilöstörakennetta korjaavien nimikemuutosten lisäksi lähihoitajakoulutuksen saaneiden työntekijöiden nimikkeet muutettiin lähihoitajaksi nimekesuojauksen mukaisesti.

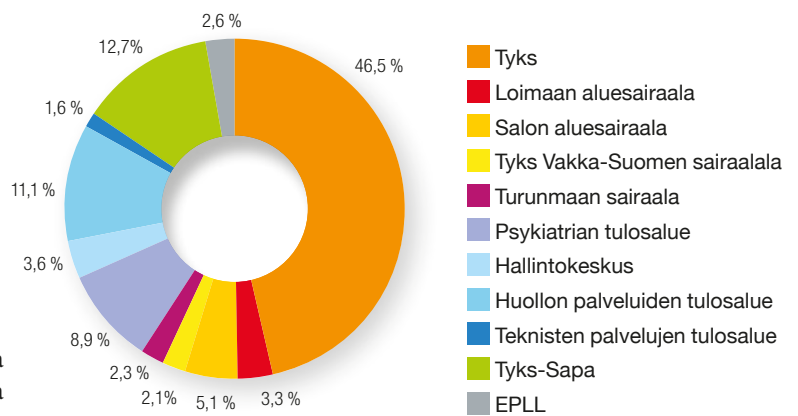
2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaikkiaan kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden lopussa 7 650 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa. Vuoteen 2011 verrattuna vakinaisten henkilöiden määrä laski 11 henkilöllä ja määräaikaisten nousi 101 henkilöllä, eli henkilöstön kokonaismäärä tilanteessa 31.12.2012 nousi 90 henkilöllä.

TAULUKKO 1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2008–2012

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2008	5 780	1 714	7 494
2009	5 850	1 549	7 399
2010	5 816	1 648	7 464
2011	5 918	1 642	7 560
2012	5 907	1 743	7 650

KAAVIO 3. HENKILÖSTÖ TULOSALUEITTAIN 31.12.2012



TAULUKKO 2. AVAINTIETOJA HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ JA RAKENTEESTA 2010–2012

	2010	2011	2012
Palvelussuhde			
toistaiseksi voimassa oleva	77,9 %	78,3 %	77,2 %
määräaikainen	22,1 %	21,7 %	22,8 %
kokoaikainen palvelussuhde	92,7 %	92,6 %	92,5 %
osa-aikainen palvelussuhde	6,3 %	6,4 %	6,5 %
sivuvirkasuhde (yo)	1,0 %	1,0 %	1,0 %
Osa-aikatyötä tekevät (kaikki osa-aikatyön muodot)	12,1 %	12,1 %	12,6 %
Sukupuolijakauma			
naisia	85,2 %	84,7 %	84,6 %
miehiä	14,8 %	15,3 %	15,4 %

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain ollen ylimmillään kesäkuussa 8 213 henkilöä ja alimmillaan syyskuussa 7 601 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samanlaisina ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä vaihteli kuukausittain välillä 21,9–27,6 % ollen pienimmillään tammi-kuussa ja suurimmillaan kesäkuussa.

Osa-aikaista työtä teki vuoden aikana 787 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä, mikä oli 25 henkilöä enemmän kuin vuonna 2011. Yleisin määräaikaisen osa-aikatyön peruste oli osittainen hoitovapaa ja osa-aikainen virka-/työvapaa. Muita perusteita oli opintovapaa, kuntoutustuki, eläke, sairausloma sekä työ- ja elinkeinotoimiston tukema osa-aikalisä.

Koko vuoden osalta VSSHP:ssä käytössä oleva vakinainen varahenkilöstö kattoi vakinaisen henkilöstön vuosilomista ja poissaoloista 31,9 %. Kun tätä kattavuutta tarkastellaan nimikekohtaisesti, on eri ammattiryhmien välillä huomattavia eroja:

- lääkäreillä varahenkilöstön työpanoksen kattavuus poissaoloihin oli 25,9 %
- akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä ainoastaan V-S Lääkehuollon farmaseuteilla oli varahenkilöstöä, jonka työpanoksen kattavuus oli 60,2 %
- hoitohenkilöstöllä sairaanhoitajien ja vastaavien osalta kattavuus oli 40,8 %, perushoitajien ja vastaavien 24,6 % ja osastosihteerien 43,2 %
- toimistosihteereiden ja hankintasihteereiden osalta kattavuus oli 6,8 %
- huoltohenkilöstöllä kattavuus oli huoltomiehillä 21,3 %, laitoshuollossa 27,6 % ja ruokahuollossa 6,7 %.

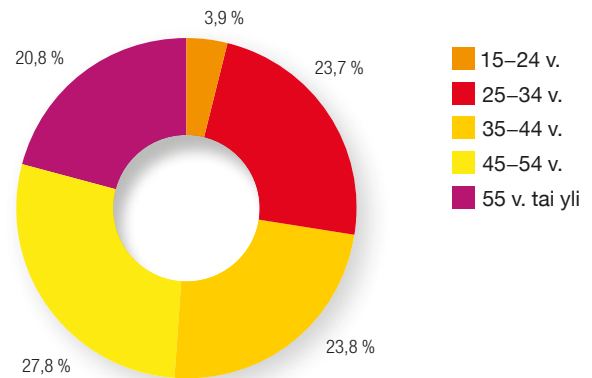
Vakinaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden lisäksi käytettiin tilapäisiä palvelussuhteita lähinnä lääkäreiden päivystysjärjestelyissä, hengityshalvauspotilaiden hoidossa sekä erilaisissa ylimääräisen valtionavun turvin toteutetuissa projekteissa.



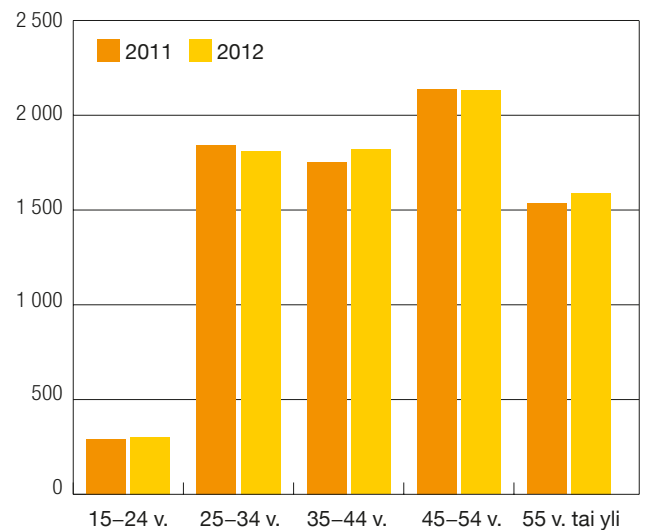
2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2012 lopussa 43,3 vuotta, vakinaisen henkilöstön 46,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,5 vuotta.

KAAVIO 4. HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2012



KAAVIO 5. HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2011–2012



Vuonna 2012 suurin ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat (2 130 henkilöä), vakinaisesta henkilöstöstä tähän ryhmään sijoittui yhteensä 32,5 %. Vakinaisesta henkilöstöstä noin 25 % oli täytännyt 55 vuotta.

Määräaikaisesta henkilöstöstä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–34-vuotiaat. Heitä oli 43,1 % eli 752 henkilöä.

Tulosalueista suurimmalla osalla vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat. Poikkeuksen tekivät Tekniset palvelut, jossa suurin ikäryhmä oli yli 55-vuotiaat ja EPLL, jossa suurin ikäryhmä oli 35–44-vuotiaat.

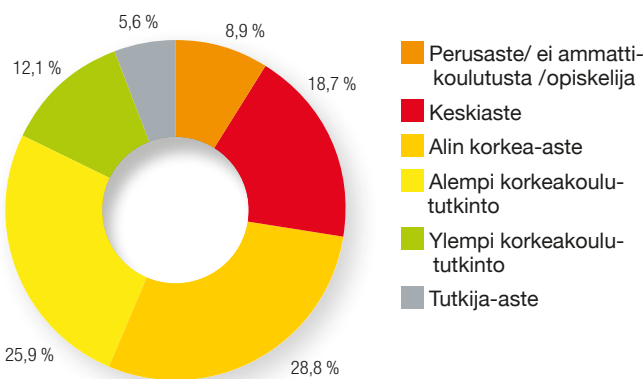


KUVA: MATHIAS LUTHER

2.5. Koulutusrakenne

Kaaviossa 6 on VSSHP:n henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2012. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimi-kirjarekisteristä.

KAAVIO 6. HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE 31.12.2012



Vuoden 2012 aikana saatiin valmiiksi yhteensä 27 väitöskirjaa: Tyksissä 22, Salon aluesairaalassa yksi, psykiatrian tulosalueella kaksi ja Tyks-Sapa -liikelaitoksessa kaksi. Dosentin arvon sai 12 henkilöä.

Erilaisia tutkintoja suoritettiin seuraavasti:

- 70 erikoislääkärin tutkintoa
- 1 lisensiaatin tutkinto
- 5 maisterin tutkintoa
- 12 ylempää ammattikorkeakoulututkintoa
- 1 kandidaatin tutkinto.

Lisäksi 48 henkilöä sai ammattiinsa liittyvän erikoispätevyyden ja 27 henkilöä suoritti yliopistolliset aineopinnot.

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 31.12.2012 keskimäärin 15 vuotta, mikä on hieman enemmän kuin vuonna 2011.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut hallinto- ja huoltohenkilöstö, keskimäärin 16,2 vuotta. Toisena on hoitohenkilöstö, keskimäärin 15,3 vuotta.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika oli 2,9 vuotta. Pisimpään määräaikaisena ovat olleet lääkärit, joilla kyseinen aika oli 3,7 vuotta.

Vaihtuvuus

Vuonna 2012 vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus oli 7,0 %, kun se edellisenä vuonna oli 7,4 %. Lääkäreiden viroista on 24,3 % määräaikaista koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt on esitetty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMISEN SYYT
2011–2012

	2011	2012
Itse irtisanoutunut	165	149
Eläkkeelle siirtyminen	150	124
- työkyvyttömyyseläke	31	18
- vanhuuseläke	119	106
Ero määräajan päätyttyä (koulutusvirka)	11	21
Muut syyt	8	15
Yhteensä	334	309

Irtisanoutumisprosentti on VSSHP:ssä vaihdellut viime vuosina välillä 2,0–2,9 %. Vuonna 2012 luku oli 2,5 %.

TAULUKKO 4. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMIS-
PROSENTTI 2010–2012

	2010	2011	2012
Lääkärit	3,4 %	2,5 %	2,0 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	3,3 %	4,9 %	6,4 %
Hoitohenkilöstö	2,2 %	2,9 %	2,5 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	1,6 %	2,3 %	2,1 %
Yhteensä	2,2 %	2,8 %	2,5 %

Eläkkeelle siirtyminen

Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63–68 vuoden iässä. Vuosina 2012–2030 vanhuuseläkeiän saavuttaa noin 2 800 VSSHP:läistä. Tämän lisäksi joukko työntekijöitä jää vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle. Eläkepoistuma tulee aiheuttamaan haasteita rekrytoinnille ja hiljaisen tiedon siirrolle.

Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohmainen eläkeikä täyttyy 63–65 vuoden iässä. Ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2012 VSSHP:ssä yhteensä 181 vakinaista viranhaltijaa. Heistä yli 55-vuotiaita oli 55,2 % (100 henkilöä). Vuonna 2011 vastaava prosentti oli 47,7.

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti hieman yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 417 henkilöä. Heistä yli 55-vuotiaita oli 21,6 % (90 henkilöä).

Vakinaisista osastonhoitajista yli 55-vuotiaita oli 45,8 % (60 henkilöä). Yhteensä heitä oli 131 henkilöä.

Vakinaisia laitoshuoltajia oli yhteensä 384 henkilöä. Heistä yli 55-vuotiaita oli 44,5 % (171 henkilöä).

Viimeisen viiden vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on siirtynyt 101–126 henkilöä vuosittain. Vuonna 2012 jäi vanhuuseläkkeelle 106 henkilöä eli 1,4 % henkilöstöstä.

VSSHP:n eläkeasioita hoitaa Keva. Valitettavasti Kevan eläketilastot eivät ehtineet mukaan vuoden 2012 henkilöstökertomukseen.

2.7. Työpanos

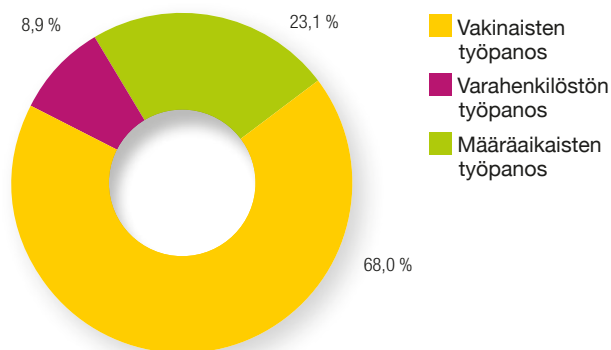
Työpanos laskennallisina virkoina oli vuonna 2012 yhteensä 5 388,6. Työpanos nousi 1,6 % vuodesta 2011 eli yhteensä 85,9 laskennallista virkaa. Osaltaan työpanoksen kasvua selettää Turun kaupungilta EPLL:ään siirtyneet 42 vakanssia. Työpanoksen luvussa ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

TAULUKKO 5. TYÖPANOS LASKENNALLISINA VIRKOINA
2008–2012

2008	2009	2010	2011	2012
5 328,8	5 332,6	5 235,1	5 302,7	5 388,6

Työpanoksesta vuonna 2012 vakinaisen henkilöstön osuus oli 68 %, vakinaisen ja määräaikaisten varahenkilöstön 8,9 % sekä määräaikaisten henkilöstön 23,1 % (kaavio 7).

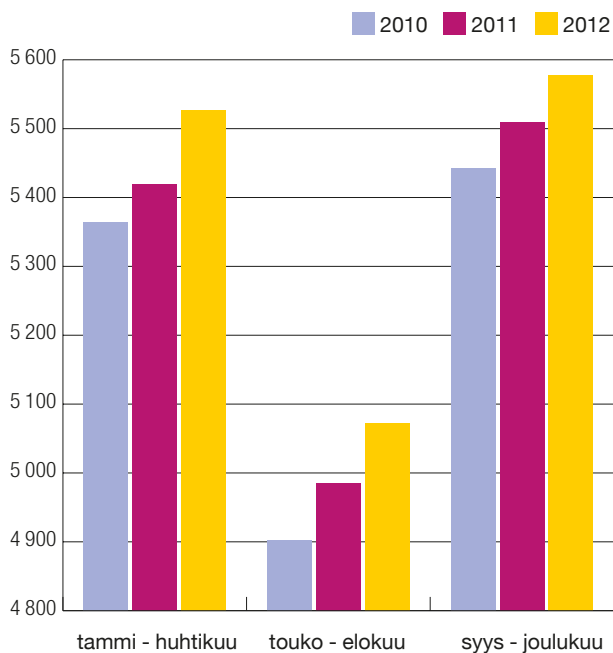
KAAVIO 7. TYÖPANOS VAKINAISET, VARAHENKILÖSTÖ,
MÄÄRÄAIKAISET 2012



VSSHP:ssä mahdollistettiin vuonna 2012 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalla tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalla keskimäärin 146,9 tutkijan työpanos. Tämä ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Kaavio 8 kuvaa työpanoksen kehitystä vuosikolmanneksittain. Työpanos kasvoi kaikkina ajanjaksoina verrattuna edelliseen vuoteen. Eniten kasvua oli tammi-huhtikuussa, jolloin työpanoksen määrä oli 107,2 laskennallista virkaa enemmän kuin vuonna 2011 samana ajanjaksona.

KAAVIO 8. TYÖPANOS VUOSIKOLMANNEKSITTAIN 2010–2012



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 5 767,0 laskennallista virkaa ja pienimmillään heinäkuussa, jolloin työpanos oli 4 059,1 laskennallista virkaa.

2.8. Poissaolot

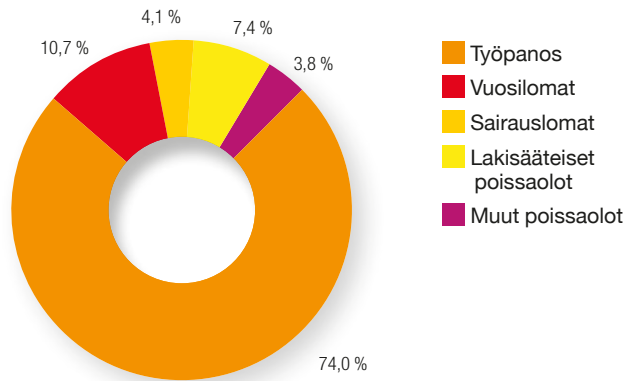
Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi yhteensä 715 722 kalenteripäivää, mikä on 2 % eli 14 282 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2011.

TAULUKKO 6. POISSAOLOSYIDEN OSUUS TYÖPANOKSESTA 2010–2012

	2010	2011	2012
Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista	28,2 %	27,8 %	32,1 %
Poissaolotuntien osuus palkkakustannuksista	16,6 %	16,5 %	16,5 %
Poissaolopäivän keskim. hinta (ilman sijaisten palkkoja)	58,48 €	59,06 €	60,12 €

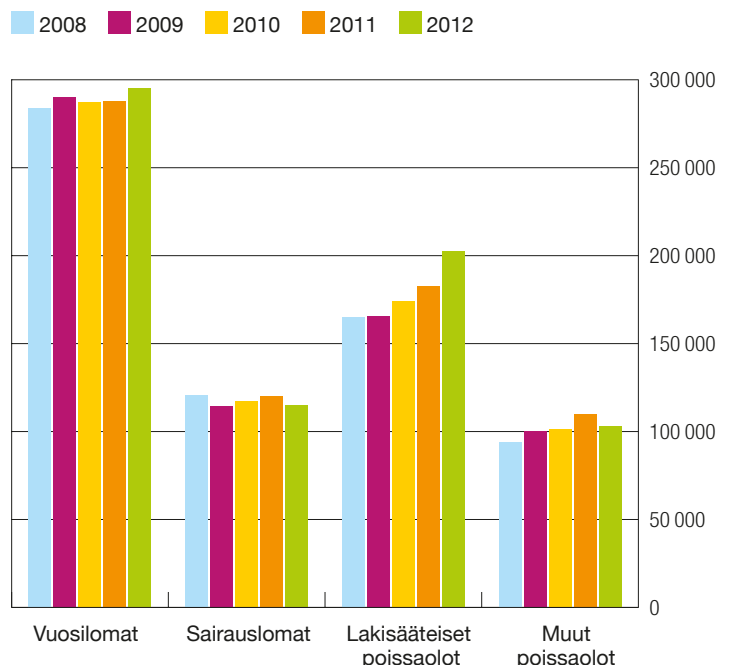
Kaaviossa 9 nähdään eri poissaolosyiden suhde henkilöstön työpanokseen vuonna 2012. Lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Muut poissaolot ovat etupäässä yksityisasiosta johtuvia palkattomia vapaita ja palkallisia vapaita ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista varten. Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä oli 41,3 %.

KAAVIO 9. TYÖAJAN RAKENNE 2012



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

KAAVIO 10. POISSAOLOPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2008





KUVA: MARIJO PELTONIEMI

Vuoden 2012 aikana 1 816 henkilöä oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla (1786 vuonna 2011). Tämä on 18,0 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaoloja kertyi 144 874 päivää, mikä oli 17,7 % kaikista kokopäiväisistä poissaoloista. Taulukossa 7 ilmenee tarkemmin perhevapaavaihtoehtojen käyttömääriä. Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan lyhennetyn työpäivän tekoa ja tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista.

TAULUKKO 7. PERHEVAPAI DEN KÄYTTÖ 2011–2012

	Henkilölu kumäärä			Päivät		
	2011	2012	muutos %	2011	2012	muutos %
Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa	562	592	5,3 %	73 420	77 588	5,7 %
Kokoaikainen hoitovapaa	334	364	9,0 %	56 101	62 257	11,0 %
Osittainen hoitovapaa	365	403	10,4 %	73 525	79 084	7,6 %
Tilapäinen hoitovapaa	1 140	1 117	-2,0 %	4 678	4 554	-2,7 %

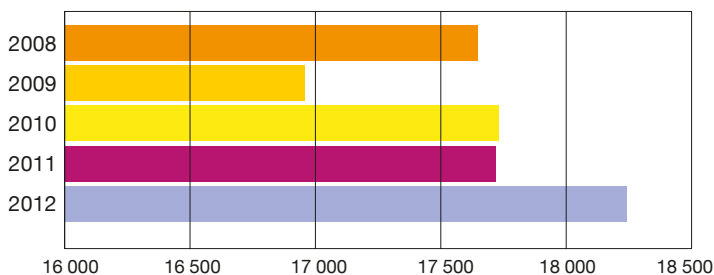
Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 16 henkilöä ja vuorotteluvapaalla 97 henkilöä vuoden 2012 aikana. Vuonna 2011 heitä oli yhteensä 106.

2.9. Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2012 yhteensä 112 348 päivää, vähennystä oli 4,9 % eli 5 779 päivää vuodesta 2011. Sairauslomien vähentyminen merkitsee vuositasolla 1,7 milj. euron säästöä, kun hintana käytetään 300 €/sairauspäivä. Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta oli 4,1 %.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä kasvoi vuoden 2011 verrattuna 2,9 %. Omailmoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista oli 14,7 %.

KAAVIO 11. OMAILMOITUSPOISSAOLOT 2008–2012



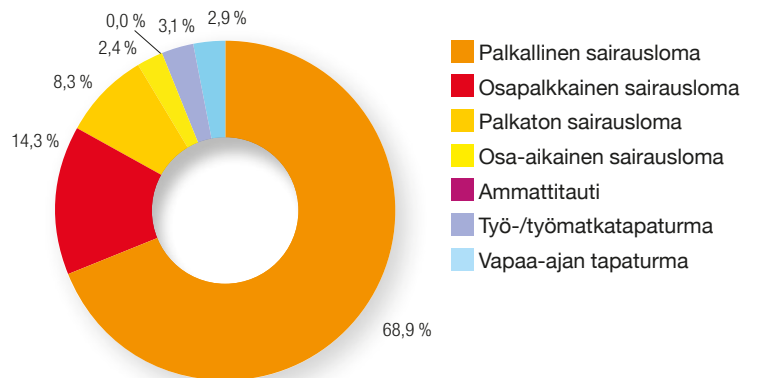
Omailmoituspoissaoloa käytti vuoden 2012 aikana 4 897 henkilöä eli 48,6 % kaikista kuukausipalkkaisista henkilöistä. Vuonna 2011 omailmoituspoissaoloa käytti 48,2 % henkilöstöstä. Omailmoituksen vuoksi oltiin poissa töistä keskimäärin 1,81 päivää/henkilö.

TAULUKKO 8. SAIRAUSPÄIVÄT / LASKENNALLINEN VIRKA 2008–2012

Vuosi	2008	2009	2010	2011	2012
Prosentti	15,9	15,2	15,9	16,1	15,0

SairaalaPriman lukuja tarkasteltaessa prosentuaalisesti suurin lisäys oli osa-aikaisissa sairauslomissa 21,6 % sekä palkattomissa sairauslomissa 13,1 %. Sairauspäivät vähenivät merkittävästi ammattitaupeissa sekä työ- ja työmatkatapaturmissa. Ammattitautien väheneminen johtui edelleen kirjaustavan korjaamisesta, eli keskeneräiset ammattitautiepäilyt kirjataan sairauslomana eikä ammattitautina. SairaalaPrimassa osa-aikatyöntekijöiden poissaolopäivät ilmoitetaan yhtä suurina kuin koko-aikaisten työntekijöiden poissaolopäivät.

KAAVIO 12. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKOODEITTAIN 2012 (SAIRAALAPRIMA)



TAULUKKO 9. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKOODEITTAIN 2011–2012 (SAIRAALAPRIMA)

	2011	2012	muutos	muutos%
Palkallinen sairausloma	89 097	85 261	-3 836	-4,3 %
Osapalkkainen sairausloma	20 014	17 662	-2 352	-11,8 %
Palkaton sairausloma	9 109	10 304	1 195	13,1 %
Osa-aikainen sairausloma	2 458	2 988	530	21,6 %
Ammattitauti	51	9	-42	-82,4 %
Työ-/työmatkatapaturma	4 973	3 880	-1 093	-22,0 %
Vapaa-ajan tapaturma	3 741	3 596	-145	-3,9 %

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 2012 aikana yhteensä 48 henkilöä 2 988 päivän ajan (41 henkilöä 2 458 päivän ajan vuonna 2011).

Sairauspäivien välittömien palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 73,1 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 sairausloman palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt ovat olleet samat vuodesta 2008 lähtien, prosentit kuvaavat vuoden 2012 tilannetta:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 28,1 %
- erilaiset hengityselinsairaudet 17,7 %
- mielenterveyden häiriöt 14,1 %
- erilaiset vammat, myrkytykset ym. 9,3 %

VSSHP:n henkilöstöstä 40,5 % ei ollut päivääkään poissa töistä oman sairautensa vuoksi vuoden 2012 aikana. Vuonna 2011 heitä oli 40,3 % ja vuonna 2010 41,4 %.

3. Palkkaus ja palkitseminen

3.1. Palkankorotukset

Vuonna 2012 toteutettiin kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkkarakenteen muutokset, yleiskorotukset 1,7 % suuruisena sekä tammikuussa kertaerä. Tekniikan sopimuksen osalta jaettiin lisäksi paikallinen järjestelyerä yleiskorotuksena.

Merkittävin muutos KVTES:n puolella oli henkilökohtaisen lisän vuosisidonnaisen osan muuttuminen työkokemukselliseksi sekä lisästä 2 % suuruisen osuuden siirtäminen osaksi tehtäväkohtaista palkkaa. Tekniikan puolella toteutettiin sama siirto ammattialalisan kohdalla 1 % suuruisena. Lääkäreiden osalta tämä muutos tehdään vuonna 2013. Tällä kierroksella uudistettiin erikoistuvien lääkärien palkkausrakennetta, eli palkkahinnoittelusta poistettiin kahden ja neljän vuoden hinnoitteluportaat. Uudeksi hinnoitteluportaaksi tuli kolme vuotta.

TVA-työryhmä toimi koko vuoden. Se kehitti TVA-järjestelmää määritellen uuden TVA-prosessin sekä uudistaen TVA-lomakkeen, jolla tason arviointi suoritetaan.

3.2. Palkkakustannukset

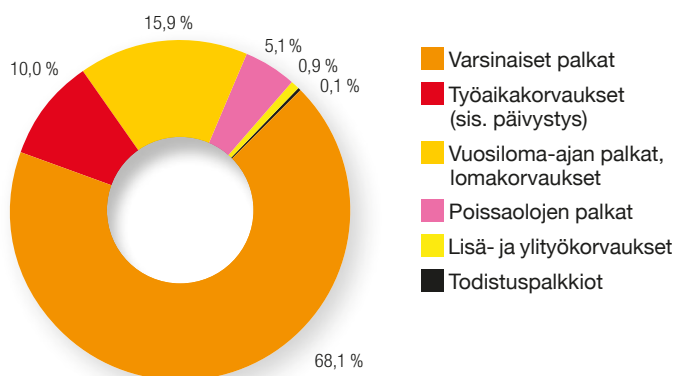
Tilinpäätöksen mukaiset palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat yhteensä 362,7 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 6,6 % vuodesta 2011:

- varsinaiset palkat kasvoivat 5,4 %
- työaikakorvaukset vähenivät 0,3 % (työaikakorvauksiin sisältyvät ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset)
- lisä- ja ylityökorvaukset vähenivät 4,4 %
- poissaolojen palkat kasvoivat 0,6 %.

Palkkojen ja palkkioiden toteuma suhteessa talousarvioon oli 103,5 ja sivukulujen 102,6. Syitä ylitykselle olivat mm. työpäivien määrän kasvu, KVTES:n mukaisen lomapalkkavelan laskennan muutos ja sen aiheuttama maksettujen lomakorvausten määrän kasvu.



KAAVIO 13. PALKKAKUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN 2012



3.3. Tehdyn työn hinta

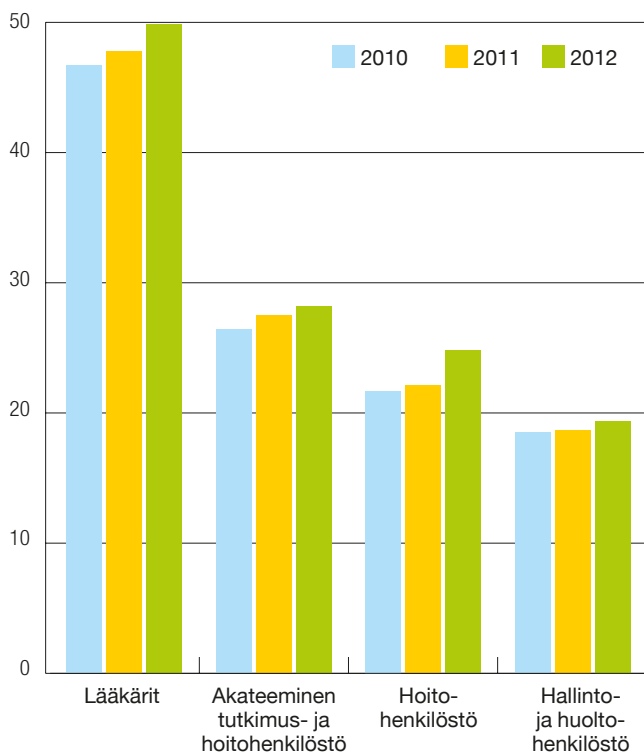
Tehdyn työn hinta lasketaan seuraavasti: maksetut palkat/tehdyt työtunnit. Maksetuissa palkoissa ovat mukana poissaoloajan palkat ja tehdyissä tunneissa todelliset tehdyt tunnit, ei poissaoloajan tunteja. Tehdyn työn hinta kohoa, jos on runsaasti palkallisia poissaoloja esim. sairauden vuoksi, koska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

Vakinaisen henkilöstön tekemän työn hinnaksi ilman työnantajan sivukuluja muodostui 28,5 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 23,7 €/tehty työtunti. Kaikkien palvelussuhteessa olleiden tehdyt työn hinta oli 27,1 €/tehty työtunti. Nousua viime vuodesta oli 2,30 euroa eli 9,3 %. Nousua selittävät osaltaan vuosilomakorvauksien määrän kasvu maksetuissa palkoissa, poissaolotuntien osuuden kasvu kokonaistyötunneista sekä palkallisten poissaolojen määrän lisääntyminen.

TAULUKKO 10. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA 2008–2012

2008	2009	2010	2011	2012
22,30 €	23,30 €	24,30 €	24,80 €	27,10 €

KAAVIO 14. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA AMMATTIRYHMITÄIN 2012



3.4. Vuoden Menestyjä

VSSHP:ssä on käytössä Vuoden Menestyjä-kannustepalkintojärjestelmä.

Vuoden Menestyjä 2011 -kannustepalkinto jaettiin keväällä 2012. Hakemuksia jätettiin 71 kappaletta ja palkinnonsaajiksi ehdotettiin 667 henkilöä. Palkinto myönnettiin työyhteisöille tai työryhmille, joissa työskenteli yhteensä 272 henkilöä. Lisäksi palkkio myönnettiin kolmelle yksittäiselle henkilölle.

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 33 600 €. Vuoden Menestyjä -palkinnon saajat tekivät itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta annettujen linjausten mukaisesti.

4. Osaava ja riittävä henkilöstö



KUVA: ANNA TAKATUPA

4.1. Koulutus

Sairaanhoitopiirin osaamisen varmistamista linjataan perus- ja jatkokoulutuksen, täydennyskoulutuksen sekä tieteellisen jatkokoulutuksen ja -tutkimustyön alueilla Tyks erva opetus- ja koulutuspolitiikassa sekä VSSHP:n osaamisen kehittämissuunnitelmassa. Näiden toimeenpanona perus- ja jatkokoulutuksen osalta tehtiin vuoden 2012 aikana selvitys erikoisalakohtaisesta lääkäritilanteesta ja koulutuksen tarpeesta vuoteen 2025 Varsinais-Suomen, Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiireissä. Selvityksellä kartoitettiin erikoislääkärinkoulutuksen muutostarpeita sekä muita toimenpiteitä, joilla turvataan ko. sairaanhoitopiirien erikoislääkärien riittävyys. Lisäksi tehtiin keskeisten oppilaitosten kanssa yhteistyötä opiskelijoiden perehdytys-, opetus- ja ohjausprosessien laadun varmistamiseksi.

Täydennyskoulutuksen osalta sairaanhoitopiirin henkilökunnan osaamisen hallinta –projektia vietiin eteenpäin ja johtoryhmä hyväksyi kesäkuussa VSSHP:n osaamisen hallinnan prosessikuvauksen ja osaamisalueet. Osaamisen kuvaaminen aloitettiin sovitun viitekehyksen mukaisesti tulevilla sydänkeskuksen toimialueella. Lisäksi vuoden 2012 aikana valmisteltiin ja julkaistiin yleiskirje VSSHP:n johtamiskoulutuksista, jotka organisoidaan kolmiportaisesti kaikille esimiestasoille. Yleiskirjeen julkaisun yhteydessä kuvattiin strategiakaudella (-2015) tarjottavat esimieskoulutukset ja niiden keskeiset tavoitteet, sisällöt ja kohderyhmät. Uutena luentosarjana käynnistettiin kaikille esimiehille suunnattu Esimiesvalmennus. MediMerc- ja JEAT-johtamiskoulutuksissa aloittivat uudet ryhmät.

Tieteellisen jatkokoulutuksen ja -tutkimustyön osalta päätettiin Tyks erityisvastuualueen tiede- ja tutkimusstrategia vuosille 2013-2017 (julkaistaan vuoden 2013 aikana). Tyks erva-alueella tehtiin tiivistä yhteistyötä tutkijakoulutuksessa Turun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan PGE yksikön kanssa. Erityisesti klinisen tutkijaohjelman ja hoitotieteen tutkijaohjelman kanssa toteutettiin erilaisia koulutusohjelmia.



Täydennyskoulutus

Koulutusmäärärahan suuruus koko VSSHP:ssä oli 3 036 000 euroa vuonna 2012 (1,07 % palkkabudjetista). Koulutusmäärärahan käyttö on kuvattu taulukossa 11.

TAULUKKO 11. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ 2008–2012 (TUHATTA €)

2008	2009	2010	2011	2012
1 973	1 936	2 194	2 243	2 404

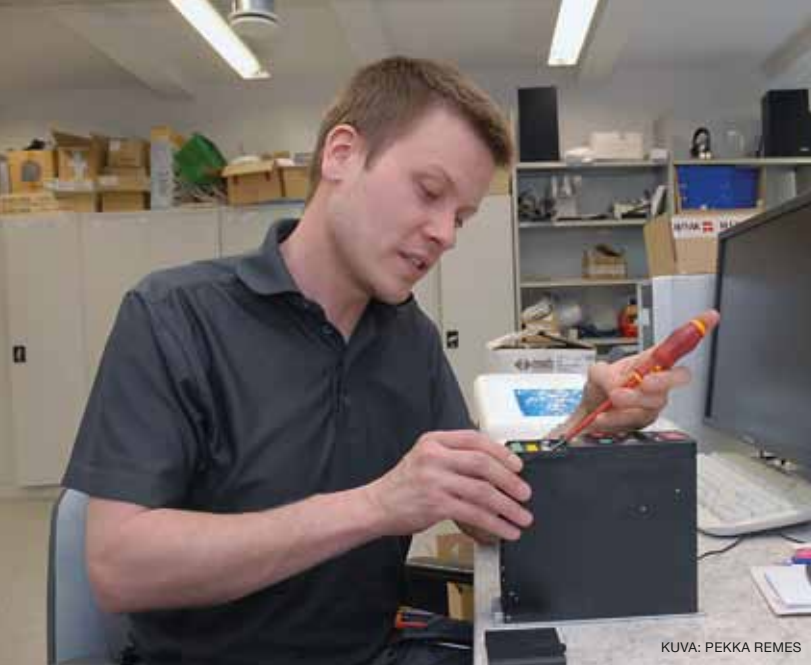
Noin 82 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen keskimäärin kuutena päivänä vuoden aikana. Koulutuspäivien määrä vaihteli ammattiryhmästä riippuen välillä 3–11. Koko henkilöstömäärään suhteutettuna täydennyskoulutuspäiviä kertyi keskimäärin viisi päivää/työntekijä ja ammattiryhmäkohtaiset koulutuksiin osallistumisen määrät vaihtelivat 1,3 (muu henkilöstö) ja 11,8 (korkeakoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö) koulutuspäivän välillä (taulukko 12).

TAULUKKO 12. KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ AMMATTIRYHMITTÄIN 2010–2012

	Koulutuspv / amm.ryhmän henkilöstömäärä		
	2010	2011	2012
Lääkärit ja hammaslääkärit	9,9	12,2	11,2
Sosiaali- ja terveysalan amk:n tai opistoasteisen tutkinnon suorittaneet (mm. sairaanhoitaja)	4,9	5,2	4,7
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet (mm. perushoitaja)	4,8	4,3	4,3
Sosiaalityöntekijät	5,5	5,8	7,5
Korkeakoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö (mm. psykologi)	7,7	7,6	11,8
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto- ja tietopalveluhenkilöstö)	1,2	1,2	1,3
Koulutuspäiviä/hlö, koko henkilöstö	5,1	4,9	4,7

Vuoden 2012 aikana

- 4 142 henkilöä osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin palkallisiin koulutustilaisuuksiin yhteensä 18 538 päivän verran
- jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui keskimäärin 70 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen
- luottamusmiesten työmarkkinakoulutukseen osallistui yhteensä 84 henkilöä 326 koulutuspäivänä ja työsuojeluvaltuutettujen työsuojelukoulutukseen 3 henkilöä 7 koulutuspäivänä
- palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla koulutettiin 176 henkilöä yhteensä 17 202 päivää.



KUVA: PEKKA REMES

VSSHP:n keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin vuoden 2012 aikana 160 sisäisesti organisoitua alueellisen koulutuksen tilaisuutta. Koulutuksiin osallistui 8 400 henkilöä, joista 66 % oli VSSHP:n omaa henkilökuntaa ja loput perusterveydenhuollon ja yksityisen sektorin osallistujia. Oman henkilökunnan osallistumiset tarkoittavat työpäivinä n. 3 580 kokopäivän koulutusta.

Alueellisen koulutuksen ohjelma on suunniteltu tukemaan sairaanhoitopiirin strategiaa ja 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.

Alueellisten koulutusten painopiste oli aiempien vuosien tapaan ajankohtaisissa potilashoidon erikoisaloihin liittyvissä koulutuksissa. Hygieniayksikkö pitää huolta alueen hygieniayhdyshenkilöiden, tartuntataudeista vastaavien ja myös muun henkilöstön hygieniatietoudesta. Ruotsin kielen kurseja järjestettiin vuoden aikana yhteensä kahdeksan; kuusi kurseista keskittyi hoitotyön sanastoon, yksi kurssi oli suunnattu osastonsihteeille ja yksi hallintoon. Syksyllä 2012 aloitettiin lisäksi suomen kielen kurssi muuta kieltä äidinkielenään puhuville työntekijöille. Potilaiden ja työntekijöiden turvallisuuden ylläpitämiseen ja varmistamiseen liittyviä koulutustilaisuuksia järjestettiin vuoden aikana useita. Paloturvallisuuskoulutuksiin saatiin uuden organisointitavan avulla yli nelinkertainen määrä osallistujia edelliseen vuoteen verrattuna.

Perehdytys

VSSHP:ssä järjestettiin kolme yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 168 henkilöä. Perehdytystilaisuuksissa annetaan yleiskuva mm. tehtävistämme, organisaatorakenteesta, henkilöstöhallinnosta ja turvallisuudesta työpaikalla. Tehtäväkohtainen perehdytys tapahtuu työyksiköissä. Palautteen mukaan yleisen tason perehdytys on tarpeen ja ylimmän johdon osallistuminen perehdytystilaisuuksiin koetaan tärkeäksi.

Perehdytyksen kehittämiseksi käynnisti toimialueilta koottu projektiryhmä VSSHP:n yleisperehdytysmateriaalin laatimisen. Perehdytysmateriaalin runko valmistui ja materiaalin laadinta Moodle-verkko-oppimisympäristöön aloitettiin vuoden 2012 aikana.

4.2. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelujen määrällisenä tavoitteena on, että mahdollisimman suuri osa henkilöstöstä käy kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä vakituisia työntekijöitä ja vähintään kuusi kuukautta samassa toimipisteessä työskennelleitä sijaaisia.

Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin paljon. Käytyjen kehityskeskustelujen määrästä vuonna 2012 ei ole tarkkaa tietoa, mutta keväällä 2012 saatujen sairaalalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksen tulosten perusteella n. 60 % vastanneista oli käynyt kehityskeskustelun edellisen vuoden aikana. Käydyin keskustelun koki hyödylliseksi vain n. 40 % keskustelun käyneistä.

Henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman mukaisesti kehityskeskusteluohjeistusta ja -käytäntöjä kehitettiin syksyn aikana, mutta viimeistelytyö jäi keväälle 2013. Tavoitteena on käytäntöjen muuttaminen joustavammiksi ja paremmin erilaisiin keskustelutilanteisiin sopiviksi. Sitä kautta tavoitellaan kehityskeskustelujen määrän lisääntymistä ja niiden kokemista nykyistä hyödyllisemmiksi.

4.3. Rekrytointi

VSSHP:ssä oli haettavana vuoden 2012 aikana 494 vakituista työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 5 437 hakemusta. Taulukon 13 on kerätty haettavaksi julistettujen virkojen ja toimien määrät sekä niihin tulleiden hakemusten lukumäärät. Keskimäärin hakijoita oli 11 vakanssia kohden, mutta hakijamäärät vaihtelivat huomattavasti haettavana olleiden nimikkeiden mukaan.

TAULUKKO 13. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUSTEN LUKUMÄÄRÄT 2012

	Työpaikat	Hakijat	Hakijat/työpaikka
Tyks	176	2 051	12
Loimaan aluesairaala	11	86	8
Salon aluesairaala	24	258	11
Tyks Vakka-Suomen sairaala	13	113	9
Turunmaan sairaala	16	68	4
Psykiatrian tulosalue	74	877	12
Hallintokeskus	24	698	29
Huollon palveluiden tulosalue	50	364	7
Teknisten palvelujen tulosalue	9	127	14
Tyks-Sapa	66	523	8
EPLL	31	272	9
Yhteensä	494	5 437	11

Taulukossa 14 on tarkasteltu ammattiryhmittäin haettavaksi julistettujen työpaikkojen määriä sekä niitä hakeneiden henkilöiden määriä.

TAULUKKO 14. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUSTEN LUKUMÄÄRÄT 2012 AMMATTIRYHMITÄIN

	Työpaikat	Hakijat	Hakijat/ työpaikka
Hallinto- ja toimistotyö	26	804	31
Sosiaali-ala	3	15	5
Tekninen ala	15	324	22
Terveydenhuoltoala yht	450	4 458	10
- AMK hoitohenkilöstö	224	2 071	9
- Lähi- ja perushoitajat	17	351	21
- Lääkärit	64	89	1
- Erikoistuvat lääkärit	78	171	2
- Kuntoutus ja terapia	1	5	5
- Psykologit	17	116	7
- Laitos- ja välinehuoltajat	57	336	6
- Terveydenhuollon avustavat tehtävät	22	884	40
- Terveydenhuollon muut tehtävät	20	283	14
- Ylihoitajat ja osastonhoitajat	28	152	5

Vuoden 2011 alusta käyttöön otettu sähköinen rekrytointijärjestelmä mahdollisti aikaisempaa paremmin rekrytointiprosessin onnistuneisuuden seurannan. Sairaanhoidopiirin tasolla 94 % vakansseista saatiin täytettyä vuonna 2012, tavoitteen ollessa 95 %. Tulosaluekohtaisesti tarkasteltuna tavoite alittui Salon aluesairaalassa (89 %), Turunmaan sairaalassa (67 %), Loimaan aluesairaalassa (89 %), Psykiatrian tulosalueella (85 %) ja Tyks-Sapa-liikelaitoksessa (88 %). Rekrytointihaasteet kohdistuivat näissä yksiköissä erikoislääkärien saatavuuteen.

Sähköinen rekrytointijärjestelmä vakiinnutti asemaansa hakijoiden keskuudessa, vain vajaa 3 % hakemuksista tuli postin kautta paperihakemuksena. 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 513 määräaikaista tehtävää, joihin tuli 4 667 hakemusta. Avoimet sijaisuudet olivat nähtävillä VSSHP:n, Kuntarekryn ja työvoimahallinnon internetsivuilla sekä soveltuvin osin ammattikorkeakouluopiskelijoiden JobStep -rekrytointisivustolla. Lisäksi 8 934 henkilöä jätti avoimen työhakemuksen, jossa he ilmaisivat kiinnostuksensa tehdä töitä VSSHP:ssä. Näiden hakemusten määrä kasvoi lähes 60 % edellisestä vuodesta.

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



5. Työhyvinvointi ja työolot



5.1. Yhteistoiminta

VSSHP:n hallitus hyväksyi yhteistoimintasopimuksen voimassaolon jatkamisen 31.3.2013 saakka. Uuden sopimuksen valmistelu aloitettiin syksyllä 2012 ja se tulee voimaan edellisen sopimuksen voimassaolon päättyessä.

Yhteistoiminnan perusteet kuntasektorilla on määritelty yhteistoimintalaissa. Yhteistoimintasopimuksen tarkoituksena on tarkemmin määrittää sitä, miten lain tarkoittamaa yhteistoimintaa toteutetaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää sairaanhoitopiirin perustehtävän toteuttamista ja edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin päätöksiin on tarkoitus tehdä mahdolliseksi jo uusien suunnitelmien valmisteluvaiheessa. Yhteistoimintaa toteutetaan koko kuntayhtymässä sen kaikilla tasoilla.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esimiehen ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus, jota tu-

kee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoiminnan muotoja ovat mm. työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut, perehdytys sekä koulutus- ja neuvottelutilaisuudet.

5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta

Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksen tulokset raportoitiin sairaanhoitopiirille vuoden 2012 alussa. Vastausprosentti oli hieno 71 %. Tutkimuksen tulokset olivat kokonaisuudessa hyvät, toki vaihtelua eri yksiköiden välillä oli jonkin verran.

Tulokset käsiteltiin työyksiköissä ja 90 % yksiköistä laati oman työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman. Henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojelu tukivat tarvittaessa yksiköitä kehittämissuunnitelman laatimisessa. Yksiköiden kehittämistoimiin ja työhyvinvointia tukevaan toimintaan oli vuodelle 2012 budjetoitu määrärahaa 28 €/laskennallinen virka

Suurin osa kehittämistoimista kohdistui yhteisen ja avoimen keskusteluilmapiiirin kehittämiseen työyksiköissä sekä positiivisen ilmapiirin vahvistamiseen. Yhtä paljon kehittämistoimia suunnattiin toiminnan eriaistaiseen kehittämiseen, kuten toimintatapojen muutoksiin ja prosessien kehittämiseen. Lisäksi yksiköissä keskityttiin fyysisen ja henkisen väkivallan vähentämiseen tai sen uhkaan varautumiseen sekä eri ammattiryhmien välisen yhteistyön kehittämiseen.

Työhyvinvoinnin koordinaatiotyöryhmää laajennettiin perustamalla koordinaatiotyöryhmän rinnalle työhyvinvoinnin keskustelufoorumi. Ryhmät toimivat aktiivisesti vuoden 2012 aikana laatien sairaanhoitopiirin työhyvinvointiohjelman, joka hyväksyttiin hallintojaostossa joulukuussa. Työhyvinvoinnin koordinaatiotyöryhmä vastasi aktiivisen tuen toimintamallin jalkauttamisesta. Esimiehiä koulutettiin mallin käyttöön päivän pituisissa koulutustilaisuuksissa sekä esimiesvalmennuksissa. Koulutukset tavoittivat yhteensä 220 esimestä.

Työhyvinvointia ja työkykyä tuettiin myös erilaisilla kuntoutusvaihtoehdoilla. Työkykyä ylläpitävää kuntoutusta (TYK) tarjottiin yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Lisäksi viisi uutta ryhmää aloitti ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (Aslak) vuoden 2012 aikana.

Työssä jatkamista ja työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen edistettiin työkokeiluilla, ammatillisilla kuntoutuksilla sekä osasairauspäivärahalla. Osasairauspäivärahan käyttö on edelleen lisääntynyt aiempiin vuosiin verrattuna.

VSSHP tukee työntekijöidensä liikuntaa ja kuntoilua alueellisten henkilökuntaneuvostojen, henkilökuntayhdistysten ja TYHY-ryhmien kautta. Alueelliset toimijat järjestivät aiempien vuosien tapaan 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 2012 yhteensä 87 000 euroa.

5.3. Työnohjaus

VSSHP:ssä työnohjaustoiminnan suunnittelusta, seurannasta ja arvioinnista vastaa työnohjauksen koordinaatiotyöryhmä. Vuoden 2012 tavoitteena oli lisätä aktiivisten työnohjaajien määrää mm. järjestämällä työnohjaajakoulutuksiin hakeutuminen uudella tavalla sekä jatkamalla täydennyskoulutusta sisäisille työnohjaajille. Työnohjaajakoulutuksen aloitti vuonna 2012 neljä sairaanhoitopiirin työntekijää. Sisäisten työnohjaajien määrä kääntyi vuoden aikana nousuun. Tähän vaikutti mm. työnohjaajakoulutuksen saaneen henkilöstön aktivoiminen mukaan sisäiseen työnohjaustoimintaan. Vuonna 2012 sairaanhoitopiirissä oli 53 sisäistä työnohjaajaa, kun vuonna 2011 heitä oli 33. Sisäiset työnohjaajat antoivat yhteensä n. 1 000 työnohjaustuntia.

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 2012 aikana n. 264 500 euroa, mikä oli 6,5 % enemmän kuin edellisenä vuonna.

Valtakunnallinen yhteistyö on ollut merkittävä verkostoitumisen ja kehittämisen väline. Vuonna 2012 järjestettiin



Turussa valtakunnallinen vuosittainen yliopistosairaaloiden työnohjaajien tapaaminen. Lisäksi vuonna 2012 järjestettiin Torek -ohjelman yhteistyöverkoston tapaaminen.

5.4. Työsuojelu

Työsuojelutoimintaa ohjaa sairaanhoitopiirin hallituksen hyväksymä Työsuojelun toimintaohjelma 2010–2013. Edustuksellisen työsuojelun toimintaa puolestaan ohjaa vuosittain laadittava toimintasuunnitelma, joka käsittelee sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnassa. Toimintasuunnitelman lisäksi työsuojelutoiminnasta laaditaan seuraavat vuosittaiset dokumentit: edustuksellisen työsuojelun toimintakertomus, työolobarometrivertailu, työilmastokyselyjen tulokset sekä teemapäivien julkaisut.

Työsuojelun haastavin asiakokonaisuus vuonna 2012 oli sisäilma-asiat, joita esiintyi erityisen paljon U-sairaalaissa. Sisäilma-asioiden hoitamiseen panostettiin sairaanhoitopiirissä aikaisempaa enemmän, mutta ilmanlaadun parantamiseen se ei riittänyt. Aluehallintovirasto antoi sisäilmaan liittyen käyttökieltouhkauksen sekä toimintakehotuksia ja -määräyksiä. Sisäilma-asioiden hoitamisessa pyrittiin käyttämään kaksipuolista käsittelymallia, jonka muodostavat koordinoiva ja kohdekohtainen sisäilmaryhmä.

Työtaturmien määrä jatkoi kasvua. Tapaturmia ilmoitettiin vuonna 2009 379 kpl, vuonna 2010 471 kpl ja vuonna 2012 ilmoituksia tehtiin 572 kpl. Vuonna 2011 tapaturmia ilmoitettiin 697, mutta suuren määrän selitti syksyllä 2011 A-sairaalaossa ollut tulipalo. Tapaturmatyypeistä yleisin oli liukastuminen ja kaatuminen. Työtaturmia tapahtui suhteellisesti eniten huollon palveluiden tulosalueella.

Työsuojelijaosto kokoontui 8 kertaa. Jaosto käsitteli yleisesti vaikuttavia sekä yksityiskohtiin liittyviä asioita ja valmisti VSSHP:n yhteistyötoimikunnalle esitettävät työsuojelun periaatteelliset asiat. Merkittävä periaatteellinen ohje oli työtilojen vähimmäistason määrittäminen.

Työsuojeluparitoiminta vakiintui vuoden aikana osassa yksiköistä ja osassa toiminta on vielä harjoitteluvaiheessa. Työsuojelupareille järjestettiin neljä turvallisuusperheystilaisuutta, joista kaksi oli samansisältöistä.

Vuoden aikana järjestettiin 27 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittynyttä koulutustilaisuutta. Näissä käsiteltiin mm. työsuojeluvastuuta, henkilöturvallisuutta, paloturvallisuutta sekä riskienhallintaa. Lisäksi järjestettiin osastokohtaisia turvallisuuskoulutuksia ja käytännön harjoituksia. Vuonna 2011 annetun pelastuslain mukaisesti sairaaloille laadittiin poistumisturvallisuussuunnitelman sisältävä pelastussuunnitelma. Teemapäivinä ja teemaviikolla järjestettiin valtakunnallisia teemoja mukailevaa sairaalatyöhön liittyvää toimintaa.

5.5. Työterveyspalvelut

Työterveyspalvelujen tavoitteena on painottaa ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työntekijöille annetaan työterveyspainotteista sairaanhoitoa. Oman työterveyshuollon palveluja täydennettiin ostamalla niitä Suomen Terveystalosta tehdyn puitesopimuksen mukaan. Sopimus oli voimassa vuoden 2012 loppuun asti.

VSSHP:n oma työterveyshuolto tuotti palvelut Tyksin Kantasairaalan sekä Salon ja Loimaan aluesairaaloiden henkilökunnalle. Palveluja täydensi Suomen Terveystalo sopimuksen mukaisesti työterveyslääkäritoiminnalla.

Suomen Terveystalo tuotti sopimuksen mukaisesti työterveyshuollon palvelut Tyks-Sapa-liikelaitoksen, Kirurgisen sairaalan, Turunmaan sairaalan ja Teknisten palvelujen henkilökunnalle. Vakka-Suomen sairaalan työterveyshuoltopalvelut tuotti Uudenkaupungin terveyskeskuksen työterveyshuolto Terveystalon alihankintana.

Työterveyshuollon lakisääteistä toimintaa lisäsi huomattavasti U-sairaalan sisäilmaongelmat työpaikkaselvityksineen ja terveystarkastuksineen. Sairausvastaanoton nousu oli maltillisempaa Terveystalon palveluissa, mutta 1.6.2012 tulleen sairausvakuutuslain muutos (30–60–90 päivän sääntö) lisäsi työkykyneuvotteluja. VSSHP:n työterveyspalveluiden

kustannukset olivat vuonna 2012 noin 3,25 miljoonaa euroa, mikä tekee laskennallista viran-/toimenhaltijaa kohden noin 418 euroa. Kela korvaa työterveyshuollon kustannuksista keskimäärin 55 %.

Työterveyshuollon palvelujen kehittäminen Työterveyslaitoksen kanssa jatkui yhteistyöprojektina kesäkuuhun 2012. Työterveyshuollon palvelujen tuottaminen yhteistyössä Terveystalon kanssa vakiintui vuoden 2012 aikana. Sairaanhoitopiirin valtuusto hyväksyi kuitenkin oman toiminnan osakeyhtiöittämiseen tähtäävän suunnittelutyön aloittamisen 12.6.2012. Länsirannikon työterveys Oy perustettiin 18.9.2012. Uuden toimintatavan suunnittelu vuodelle 2013 aloitettiin syksyllä.



KUVA: MARKKU NÄVERI

6. Tasa-arvon tila

Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2012–2014 laadittiin yhteistyössä työnantajan, henkilöstöjärjestöjen ja työsuojelun kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää tasa-arvoa sekä tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua työpaikalla. Työnantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on nostettu kehittämistoimenpiteiksi työhyvinvointiohjelman laatiminen ja ikäohjelman periaatteiden määrittely, jotka ovat myös henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman tavoitteita. Kumpikin toimenpide tähtää henkilöstön monimuotoisuuden huomiointiin johtamisessa.

Sukupuoleen perustuvan tasa-arvon osalta suunnitelmassa on haluttu korostaa palkkauksen kehittämisen syrjimättömyyttä. Palkkausta koskevien ohjeiden ja paikallisten sopimusten valmistelujen yhteydessä huolehditaan, että perusteettomia sukupuoleen liittyviä palkkaeroja ei synny. Monikulttuurisuuden osalta on suunnitelmassa tavoiteltu kielellisen monimuotoisuuden tukemista kielenkäyttöllisillä avulla.

6.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Sairaanhoidopiirin henkilöstöstä oli 84,6 % naisia (6 470 hlöä) ja 15,4 % miehiä (1 180 hlöä). Naisten lukumäärä kasvoi 63 henkilöllä ja miesten 27 henkilöllä vuodesta 2011.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhdelu vaihtelee ammattiryhmittäin, tehtävittäin ja tulosalueittain suuresti:

- lääkäreistä 46 % oli miehiä ja 54 % naisia
- akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä 11 % oli miehiä, mutta naisten ja miesten osuus vaihtelee tehtävänimikkeittäin. Fyysikoista 72 % oli miehiä, kun taas

kemisteistä 89 % oli naisia. Esimerkiksi puheterapeuteista, psykologeista, ravitsemusterapeuteista, 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 mielenterveyshoitojissa (41 %) ja lääkintävahtimestareissa (65 %).

– myös hallinto- ja huoltohenkilöstöstä suurin osa oli naisia. Hallintohenkilöstössä heitä oli 87 % ja huoltohenkilöstössä 86 %. Huoltohenkilöstön suurimmat ryhmät laitoshuoltajat ja ravintoyöntekijät ovat perinteisesti naisvaltaisia. Miehiä huoltohenkilöstössä oli eniten kuljetustoimen ja vahtimestaritoimen tehtävissä (63 %). Tekninen henkilöstö oli pääsääntöisesti miehiä (91 %).

6.2. Ikäjakama

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2012 lopussa 43,3 vuotta, vakinaisen henkilöstön 46,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,5 vuotta. Alle 35-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 27,6 %, 35–44-vuotiaita oli 23,8 %, 45–54-vuotiaita 27,8 % ja yli 55-vuotiaita oli 20,8 %.

6.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen

Perhevapaat

Vuoden 2012 aikana 1 816 henkilöä oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 18 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi tästä syystä 144 874 päivää, mikä on 17,7 % kaikista kokoaikaisista poissaolopäivistä. Vastaava luku vuonna 2011 oli 134 634 päivää. Taulukossa 15 eritellään tarkemmin käytettyjen perhevapaiden määriä sekä isien osuuksia niistä.

TAULUKKO 15. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ JA ISIEN OSUUS PERHEVAPAISTA 2011–2012

	Päivät			Henkilönlukumäärä			Isien osuus vapaasta	
	2011	2012	muutos %	2011	2012	muutos %	2011	2012
Äitiysvapaa	31 952	33 801	5,8 %	354	377	6,5 %		
Isyyysvapaa	1 399	1 119	-20,0 %	86	79	-8,1 %		
Vanhempainvapaa	40 069	42 668	6,5 %	368	386	4,9 %	3,5 %	3,9 %
Kokoaikainen hoitovapaa	56 101	62 257	11,0 %	334	364	9,0 %	1,2 %	0,9 %
Osittainen hoitovapaa	73 525	79 084	7,6 %	365	403	10,4 %	0,7 %	0,5 %
Tilapäinen hoitovapaa	4 678	4 554	-2,7 %	1 140	1 117	-2,0 %	7 %	8,6 %

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisillä oli 16 henkilöä ja vuorotteluvapaalla 97 henkilöä vuoden 2012 aikana. Vuonna 2011 heitä oli yhteensä 106.

Osa-aikatyö

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisillä oli vuonna 2012 16 työntekijää yhteensä 2 469 päivän ajan. Vuonna 2011 heitä oli yhteensä 15 henkilöä 1 578 päivän ajan. Osa-aikalisin ehtona on, että työnantaja palkkaa työ- ja elinkeinotoimiston osoittaman työttömän henkilön 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 osa-sairauspäivärahaa. Tarkoituksena on tukea pitkään sairauslomalla olleen työntekijän onnistunutta työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti 48 henkilöä 2 988 päivän ajan. Vuoden 2011 aikana vastaavat luvut olivat 41 henkilöä yhteensä 2 458 päivän ajan.

Lisäksi henkilöstöä siirtyi osa-aikaeläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle aiempien vuosien tapaan. Osa-aikatyö osaltaan auttaa työssä jaksamista henkilökohtaisen eläkeiän täyttymiseen saakka.

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 1–4 palkkatasoon, jotka on muodostettu arvioimalla kunkin viran tai toimen työn vaatavuustaso (ns. TVA-menettely). Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle maksetaan palvelusajasta riippuvaa työkokemuslisää, jota saa viiden ja kymmenen palvelusvuoden jälkeen kolme

ja kahdeksan prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta. Ennen 31.8.2004 yli 15 vuotta palvelleille maksetaan määrävuosilisää, joka säilyy niin kauan kuin palvelussuhde jatkuu keskeytymättömänä. Työntekijän oman ammattiosaamisen ja työtuloksen perusteella voidaan maksaa henkilökohtaista lisää. Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen neuvottelusopimuksen mukaan tämä lisä voi olla ammattiryhmästä riippuen joko kolme, kuusi, yhdeksän tai kaksitoista prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

Lääkäreillä on vastaavat omat palkkaryhmät 1, 2 ja 3. Työkokemuslisä on suuruudeltaan edelleen viisi tai kymmenen prosenttia. Lääkäreiden henkilökohtainen lisä maksetaan tieteellisen tutkinnon tai pätevyuden (tohtorin arvo, dosenttuuri), erityisen laaja-alaisuuden, jonkin erityispätevyuden, ammatillisen lisätutkinnon tai työtulosten perusteella.

Tekniikan alalla palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta, palvelusaikaan sidotusta ammattialaisesta ja henkilökohtaisesta palkasta.

Taulukossa 16 on vakinaisen, kokopäiväisesti työskentelevän henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2012. 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 työkokemus- ja määrävuosilisät sekä henkilökohtaiset 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 2,1 % ja varsinaisissa palkoissa 4,4 %. Suurimmat erot ovat lääkintävahtimestareiden ja apulaisylilääkäreiden varsinaisissa palkoissa, kuten oli myös vuonna 2011.

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

TAULUKKO 16. PALKKAVERTAILU TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN 2012

	Hinnoittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväk. palkka keskim. €/kk			Varsinainen palkka keskim. €/kk		
		naiset	miehet	naiset	miehet	palkka-ero %	naiset	miehet	palkka-ero %
KVTES									
Osastonhoitaja	03HOI020	97	8	2 855,08 €	2 840,53 €	0,5 %	3 218,64 €	3 195,36 €	0,7 %
Fysioterapeutti	03HOI030	60	6	2 315,20 €	2 315,98 €	0,0 %	2 536,31 €	2 490,45 €	1,8 %
Laboratoriohoitaja	03HOI030	259	7	2 317,23 €	2 345,38 €	-1,2 %	2 512,93 €	2 501,00 €	0,5 %
Röntgenhoitaja	03HOI030	150	15	2 378,43 €	2 377,91 €	0,0 %	2 558,85 €	2 541,36 €	0,7 %
Sairaanhoitaja	03HOI030	1676	123	2 337,96 €	2 349,53 €	-0,5 %	2 517,15 €	2 561,83 €	-1,8 %
Lähihoitaja	03HOI040	77	8	2 073,28 €	2 062,42 €	0,5 %	2 161,82 €	2 134,11 €	1,3 %
Lääkintävahtimestari	03HOI040	16	31	2 070,50 €	2 096,24 €	-1,2 %	2 211,53 €	2 309,11 €	-4,4 %
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	32	20	2 090,57 €	2 067,67 €	1,1 %	2 329,19 €	2 300,18 €	1,2 %
Vahtimestari	01VAH020	14	20	1 754,00 €	1 764,10 €	-0,6 %	1 904,70 €	1 918,67 €	-0,7 %
Lääkärit									
Ylilääkäri	L3SL1200	11	15	5 820,29 €	5 782,93 €	0,6 %	7 154,03 €	7 156,36 €	0,0 %
Osastonylilääkäri	L3SL1100	11	23	6 102,45 €	6 070,39 €	0,5 %	7 087,23 €	7 290,29 €	-2,9 %
Apulaisylilääkäri	L3SL1200O	12	11	5 495,61 €	5 533,91 €	-0,7 %	6 309,56 €	6 521,64 €	-3,4 %
Erikoislääkäri	L3SL3000	126	97	4 826,24 €	4 925,62 €	-2,1 %	5 732,63 €	5 822,96 €	-1,6 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4103	63	29	3 645,01 €	3 642,46 €	0,1 %	3 866,82 €	3 855,96 €	0,3 %

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 toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen virka- tai työsopimussuhde

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

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-/toimenhaltijoiden ko. ajankohdan poissaolopäivät (virka-/työvapaat ja vuosilomat).

Henkilöstökulut muodostuvat:

- varsinaisista palkoista, jotka käsittävät tehtäväkohtaisen palkan, kokemuslisät ja määrävuosilisän, muut henkilökohtaiset lisät sekä erilaiset palkkiot kuten oto-palkkion, kielenkäyttölisän, erikoismaksuluokan palkkion
- työaikakorvauksista, joita ovat ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, aatto- tai pyhätyötunneilta maksetut korvaukset, päivystysajan sekä varallaoloajan korvaukset
- vuosiloman ajalta maksetuista palkoista, lomarahosta ja lomakorvauksista sekä lomalisistä
- poissaolojen ajalta maksetuista palkoista
- lisä- ja ylityöstä maksetuista palkoista.

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.

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. tekniikan ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammatikorkeakoulututkintoja
- alemman 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.

TULOSALUEKOHTAISET TAULUKOT JA KAAVIOT

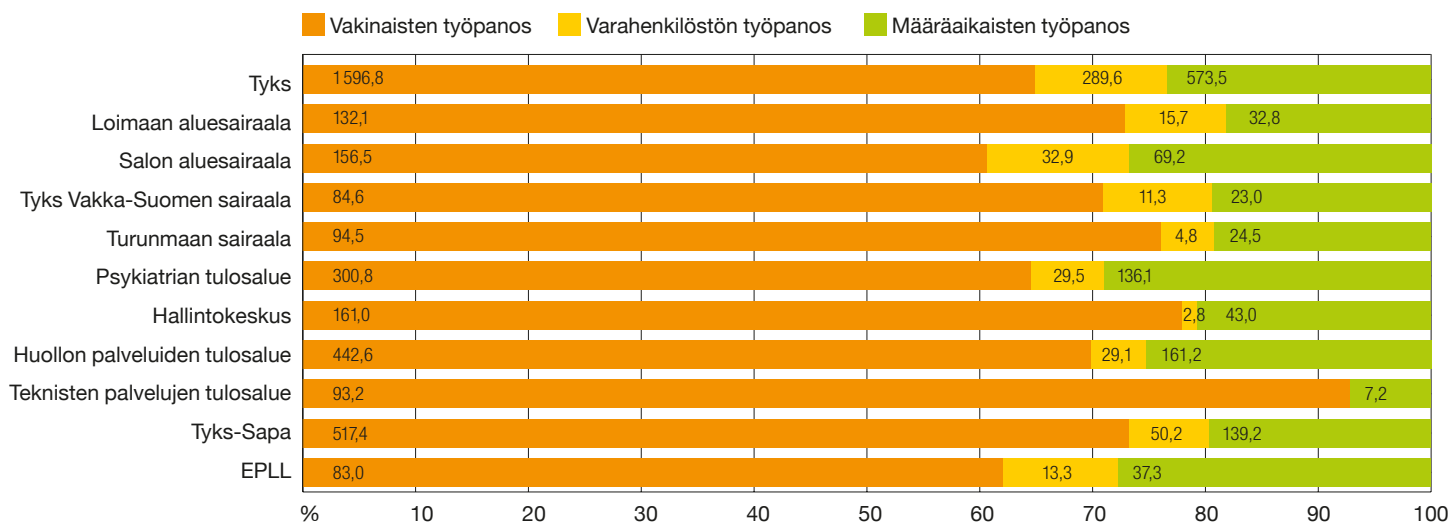
TAULUKKO 17. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2012

	Tyks	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	Tyks Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian tulosalue	Huollon palveluiden tulosalue	Teknisten palvelujen tulosalue	Hallintokeskus	EPLL	Tyks-Sapa	Yht.
Lääkärit	515	30	45	24	27	84	0	0	22	17	117	881
Amanuenssit	43	3	0	0	0	1	0	0	5	0	3	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	58	1	1	0	5	69	1	0	3	0	74	212
Hoitohenkilöstö	2 322	192	250	114	107	401	2	0	25	130	668	4 211
Hallinto-, talous- ja huoltohenkilöstö	70	7	7	9	27	21	819	141	205	9	16	1 331
Yhteensä	3 008	233	303	147	166	576	822	141	260	156	878	6 690
Tulosalueiden vakanssien %-osuus VSSHP:ssä	45,0 %	3,5 %	4,5 %	2,2 %	2,5 %	8,6 %	12,3 %	2,1 %	3,9 %	2,3 %	13,1 %	100 %
Muutos vuoteen 2011	-77	-1	-3	-2	0	5	-4	5	24	156	-2	101

TAULUKKO 18. VIRKOJEN JA TOIMIEN MUUTOKSET 2012

	Uudet vakituiset vakanssit	Uudet määräaikaiset ja tilapäiset vakanssit	Nimike-muutokset	Lakkautetut virat ja toimet
Tyks	35		20	3
Loimaan aluesairaala				1
Salon aluesairaala	7		1	7
Tyks Vakka-Suomen sairaala		1		
Turunmaan sairaala				
Psykiatrian tulosalue	12		20	3
Hallintokeskus	6		4	1
Huollon palveluiden tulosalue				
Teknisten palvelujen tulosalue	6		2	
TYKS-Sapa	4	1	8	2
EPLL	8	4	3	
VSSHP yhteensä	78	6	58	17

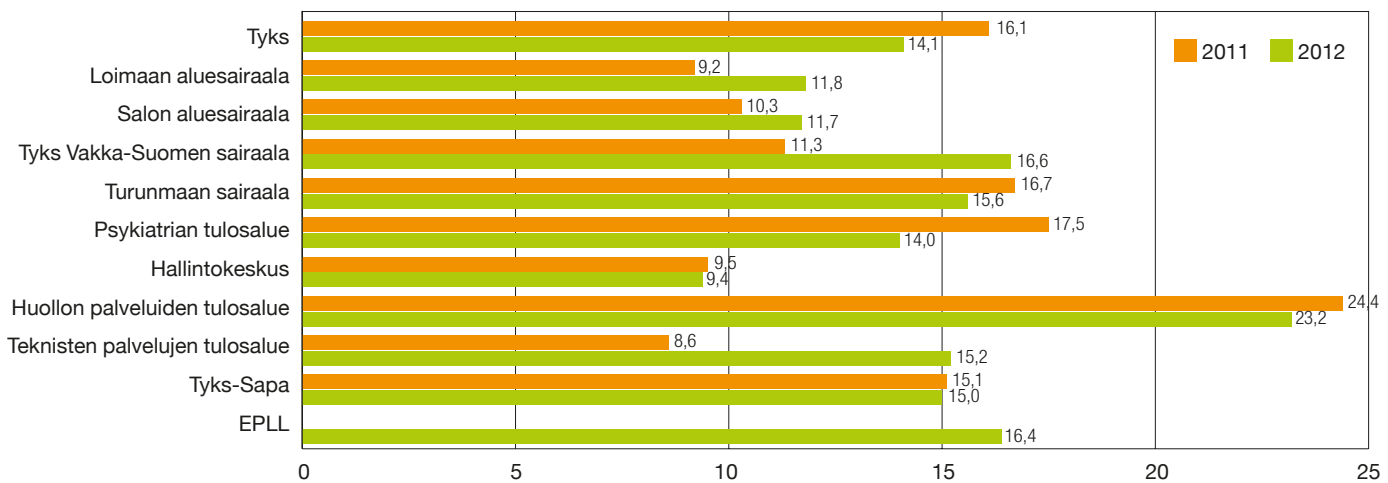
KAAVIO 15. TYÖPANOS VAKINAISET/VARAHENKILÖSTÖ/MÄÄRÄAIKAISET TULOSALUEITTAIN 2012



TAULUKKO 19. KESKI-IKÄ TULOSALUEITTAIN 2010–2012

	2010	2011	2012
Tyks	42,9	41,9	42,3
Loimaan aluesairaala	43,1	42,6	42,7
Salon aluesairaala	40,3	41	41,6
Tyks Vakka-Suomen sairaalala	43,7	44,1	44,7
Turunmaan sairaala	44,6	45,2	45,3
Psykiatrian tulosalue	43,3	43,1	42,9
Hallintokeskus	46,4	46,4	46,8
Huollon palveluiden tulosalue		46,7	46,3
Teknisten palvelujen tulosalue		47,4	47,2
Tyks-Sapa	45,1	44,7	44,5
EPLL			39,5
VSSHP Yhteensä	43,3	43,3	43,3

KAAVIO 16. SAIRAUSPÄIVÄT/PALVELUSSUHDE 2011–2012



TAULUKKO 20. YLEISIMMÄT SAIRAUDEN SYYT 2012

	Tyks + hallintokeskus	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	Tyks Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian ta	Huollon palveluiden ta	Tekniset palvelut ta	Tyks-Sapa	VSSHP yhteensä
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	26,3 %	29,7 %	23,6 %	22,2 %	29,8 %	20,3 %	37,3 %	30,1 %	33,0 %	28,1 %
Hengityselinsairaudet	19,6 %	11,8 %	13,9 %	11,7 %	21,8 %	20,8 %	12,7 %	21,5 %	16,8 %	17,7 %
Mielenterveyden häiriöt	13,4 %	12,7 %	19,7 %	11,0 %	11,7 %	21,1 %	17,0 %	5,9 %	8,4 %	14,1 %
Vammat, myrkytykset	10,2 %	6,6 %	8,1 %	16,9 %	9,3 %	11,9 %	8,1 %	11,4 %	11,0 %	9,3 %

TAULUKKO 21. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ TULOSALUEITTAIN 2012 (FINA)

	Koulutusmääräraha (€)	Määrärahan toteuma (€)	Määrärahan toteutus %
Tyks	1 291 500	977 414	76 %
Loimaan aluesairaala	94 900	103 254	109 %
Salon aluesairaala	112 600	124 648	111 %
Tyks Vakka-Suomen sairaala	92 400	69 756	75 %
Turunmaan sairaala	58 200	48 541	83 %
Psykiatrian tulosalue	365 200	285 240	78 %
Hallintokeskus	209 400	130 175	62 %
Huollon palveluiden tulosalue	35 000	40 481	116 %
Tekniikan palvelujen tulosalue	33 500	36 310	108 %
Tyks-Sapa	453 000	310 181	68 %
EPLL	38 000	24 695	65 %
Keskitettyt koulutukset (alueellinen, johtamiskoulutukset, työnhajauskoulutus)	252 000	253 220	100 %
Yhteensä	3 035 700	2 403 915	79 %

AMMATTIRYHMÄKOHTAISET TAULUKOT JA KAAVIOT

TAULUKKO 22. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA 2010–2012

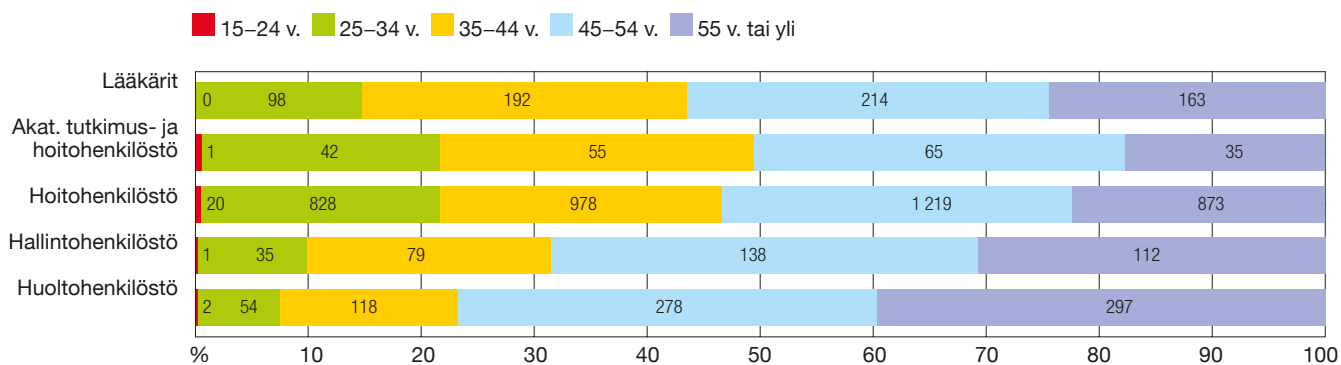
	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
	%	%	%	%	%	%	lkm	lkm	lkm
Lääkärit	46,8 %	46,4 %	46,1 %	53,2 %	53,6 %	53,9 %	897	932	958
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	10,9 %	12,6 %	11,3 %	89,1 %	87,4 %	88,7 %	238	239	239
Hoitohenkilöstö	6,7 %	6,9 %	7,3 %	93,3 %	93,1 %	92,7 %	4 734	4 790	4 894
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	20,0 %	20,8 %	21,7 %	80,0 %	79,2 %	78,3 %	1 396	1 367	1 376
Tutkijat	32,4 %	33,5 %	31,3 %	67,6 %	66,5 %	68,7 %	173	197	179
Yhteensä	14,8 %	15,3 %	15,4 %	85,2 %	84,7 %	84,6 %	7464*	7560*	7650*

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

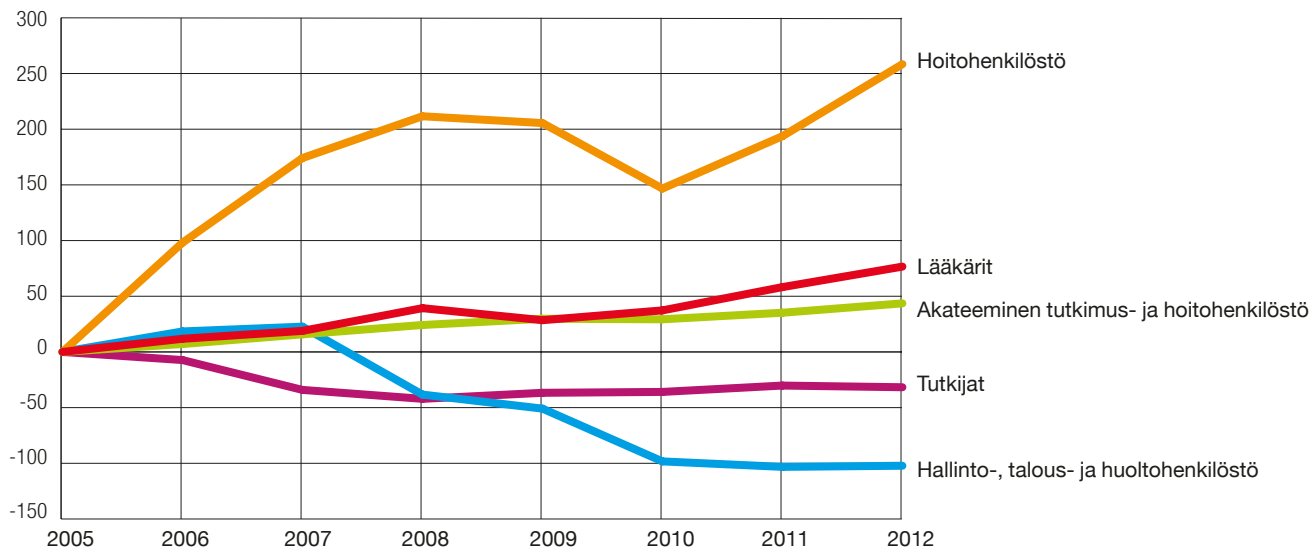
TAULUKKO 23. HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITTÄIN 31.12.2012

	Perusaste/ ei ammatti- koulutusta/ opiskelija	Keski- aste	Alin korkea- aste	Alempi korkeakou- lututkinto	Ylempi korkeakou- lututkinto	Tutkija- aste	Yht.
Lääkärit					604	354	958
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	1	1	6	77	124	30	239
Hoitohenkilöstö	155	898	1 959	1 781	94	7	4 894
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	489	529	203	85	64	6	1 376
Harjoittelijat ja amanuenssit	4						4
tutkijat	33	6	37	36	38	29	179
Yhteensä	682	1 434	2 205	1 979	924	426	7 650
%-osuus	8,9 %	18,7 %	28,8 %	25,9 %	12,1 %	5,6 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste v. 2011	7,1 %	39,5 %	17,7 %	16,1 %	18,3 %	1,3 %	

KAAVIO 17. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2012



KAAVIO 18. TYÖPANOKSEN MUUTOKSET AMMATTIRYHMITÄIN 2005–2012



TAULUKKO 24. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSELÄKKEELLE SIIRTYMINEN 2012

	lukumäärä	% henkilöstöstä
Lääkärit	13	2,0 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	2	1,1 %
Hoitohenkilöstö	55	1,4 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	36	3,2 %
Yhteensä	106	1,8 %

KAAVIOLUETTELO

kaavio 1.	Virat ja toimet tulosalueittain 31.12.2012	6
kaavio 2.	Virat ja toimet ammattiryhmittäin 31.12.2012	7
kaavio 3.	Henkilöstö tulosalueittain 31.12.2012	7
kaavio 4.	Henkilöstön ikäjakauma 2012.	8
kaavio 5.	Henkilöstö ikäryhmittäin 2011–2012	8
kaavio 6.	Henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2012	9
kaavio 7.	Työpanos vakinaiset, varahenkilöstö, määräaikaiset 2012.	10
kaavio 8.	Työpanos vuosikolmanneksittain 2010–2012.	11
kaavio 9.	Työajan rakenne 2012.	11
kaavio 10.	Poissaolopäivien kehitys vuodesta 2008	11
kaavio 11.	Omailmoituspoissaolot 2008–2012	13
kaavio 12.	Sairauspäivät poissaolokodeittain 2012 (SairaalaPrima)	13
kaavio 13.	Palkkakustannusten jakautuminen 2012	14
kaavio 14.	Tehdyn työn tuntihinta ammattiryhmittäin 2012	15
kaavio 15.	Työpanos vakinaiset/varahenkilöstö/määräaikaiset tulosalueittain 2012.	26
kaavio 16.	Sairauspäivät/palvelussuhde 2011–2012.	27
kaavio 17.	Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2012	28
kaavio 18.	Työpanoksen muutokset ammattiryhmittäin 2005–2012	29

TAULUKKOLUETTELO

taulukko 1.	Henkilöstömäärän kehitys 2008–2012	7
taulukko 2.	Avaintietoja henkilöstön määrästä ja rakenteesta 2010–2012	7
taulukko 3.	Palvelussuhteen päättymisen syyt 2011–2012.	10
taulukko 4.	Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti 2010–2012.	10
taulukko 5.	Työpanos laskennallisina virkoina 2008–2012	10
taulukko 6.	Poissaolosyiden osuus työpanoksesta 2010–2012	11
taulukko 7.	Perhevapaiden käyttö 2011–2012	12
taulukko 8.	Sairauspäivät/laskennallinen virka 2008–2012.	13
taulukko 9.	Sairauspäivät poissaolokodeittain 2011–2012 (SairaalaPrima)	13
taulukko 10.	Tehdyn työn tuntihinta 2008–2012	15
taulukko 11.	Koulutusmäärärahan käyttö 2008–2012 (tuhatta €)	17
taulukko 12.	Koulutuspäivien määrä ammattiryhmittäin 2010–2012	17
taulukko 13.	Haettavaksi julistetut virat ja toimet sekä hakemusten lukumäärät 2012.	18
taulukko 14.	Haettavaksi julistetut virat ja toimet sekä hakemusten lukumäärät 2012 ammattiryhmittäin	19
taulukko 15.	Perhevapaiden käyttö ja isien osuus perhevapaista 2011–2012	23
taulukko 16.	Palkkavertailu tehtävänimikkeittäin 2012	24
taulukko 17.	Virat ja toimet tulosalueittain 31.12.2012	26
taulukko 18.	Virkojen ja toimien muutokset 2012	26
taulukko 19.	Keski-ikä tulosalueittain 2010–2012.	27
taulukko 20.	Yleisimmät sairauden syyt 2012.	27
taulukko 21.	Koulutusmäärärahan käyttö tulosalueittain 2012 (Fina)	27
taulukko 22.	Henkilöstön sukupuolijakauma 2010–2012	28
taulukko 23.	Henkilöstön koulutusaste ammattiryhmittäin 31.12.2012	28
taulukko 24.	Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen 2012	29

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRIN SAIRAALAT 2013

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
www.abolandssjukhus.fi

6a Psykiatrian yksikkö/psykiatriska enheten

Puh./tel. 02 314 6530
Vapparintie 15, 21600 Parainen
Vapparvägen 15, 21600 Pargas

7 Loimaan aluesairaala

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

8 Salon aluesairaala

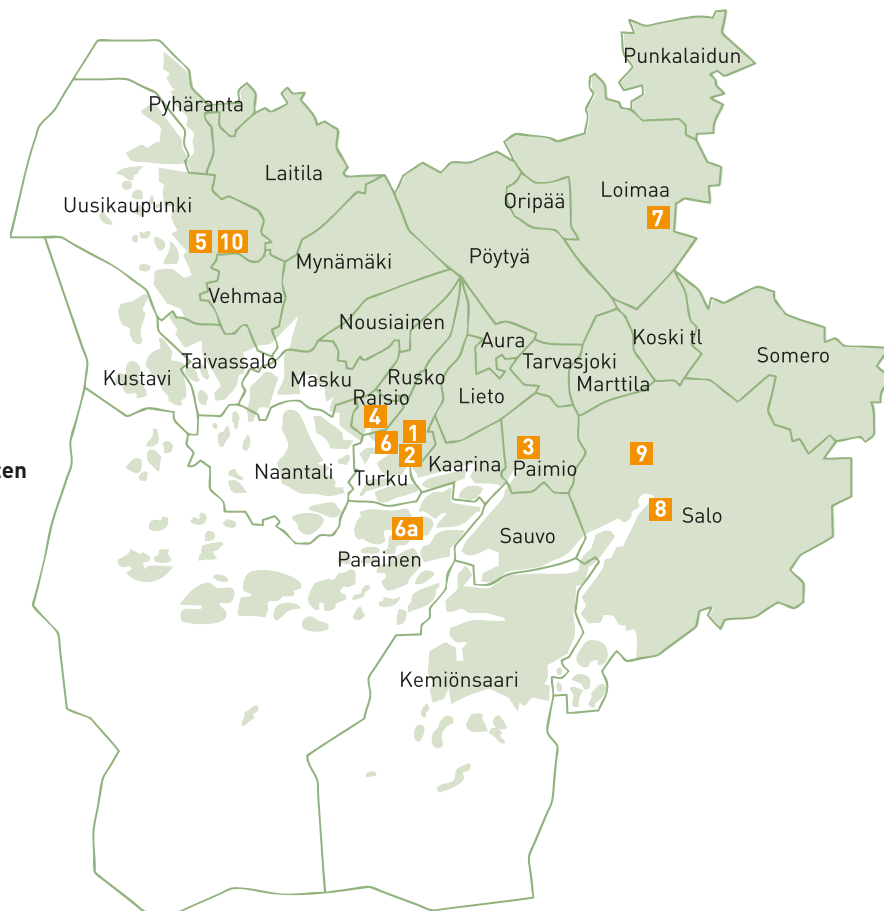
Puh. 02 314 4000
Sairaalantie 9, 24130 Salo
www.salonaluesairaala.fi

9 Halikon sairaala

Puh. 02 314 5000
Märyntie 1, 25250 Halikko

10 Uudenkaupungin psykiatrinen sairaala

Puh. 02 313 0000
Välskärintie 2, 23500 Uusikaupunki



VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRIN JÄSENKUNNAT 2013

Aura

Kaarina (S:t Karins)

Kemiönsaari (Kimitoön) *

Koski tl (Koski åbl)

Kustavi (Gustavs)

Laitila (Letala)

Lieto (Lundo)

Loimaa

Marttila (S:t Märrens)

Masku

Mynämäki (Virmo)

Naantali (Nådendal)

Nousiainen (Nousis)

Oripää

Paimio (Pemar)

Parainen (Pargas) *

Punkalaidun

Pyhäranta

Pöytyä (Pöytis)

Raisio (Reso)

Rusko

Salo

Sauvo (Sagu)

Somero

Taivassalo (Tövsala)

Tarvasjoki

Turku (Åbo) *

Uusikaupunki (Nystad)

Vehmaa (Vemo)

Lisäksi Turun yliopisto

* kaksikielinen kunta