

Henkilöstö- kertomus 2013



VARSINAIS-SUOMEN SAIRAAHOITOPIIRI

Saatteeksi.....	3
1. Tehrään porukal - henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma 2012–2015.....	4
2. Henkilöstövoimavarat	5
2.1. Muutokset organisaatiossa.....	5
2.2. Virat ja toimet	7
2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	7
2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma.....	8
2.5. Koulutusrakenne	9
2.6. Henkilöstön palveluksessa oloaika ja vaihtuvuus	10
2.7. Työpanos.....	12
2.8. Poissaolot	13
2.9. Sairastavuus	14
3. Palkkaus ja palkitseminen.....	16
3.1. Palkankorotukset.....	16
3.2. Palkkakustannukset	16
3.3. Tehdyn työn hinta	16
3.4. Vuoden Menestyjä.....	17
4. Osaava ja riittävä henkilöstö	18
4.1. Koulutus	18
4.2. Kehityskeskustelut	20
4.3. Rekrytointi	20
5. Työhyvinvointi ja työolot.....	22
5.1. Yhteistoiminta.....	22
5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta.....	22
5.3. Työnohjaus.....	23
5.4. Työsuojelu.....	23
5.5. Työterveyspalvelut	24
6. Tasa-arvon tila	25
6.1. Henkilöstörakenne	25
6.2. Ikäjakauma.....	25
6.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen.....	26
6.4. Palkkaus	26
Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet.....	28
Tulosaluekohtaiset taulukot ja kaaviot.....	29
Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot.....	31
Kaavioluettelo	32
Taulukkuoluettelo	32

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAAHOITOPIIRIN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2013

Henkilöstökertomus antaa kokonaiskuvan sairaanhoitopiirin henkilöstöstä, henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tiedot on koottu piiritasoisina sekä osittain tulosaluetasoisina ja ammattiryhmittäin. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä on laadittu henkilöstökertomus vuosittain keväästä 1998. Kuvissa VSSHP:n henkilöstöä. Kannen kuva: Marjo Peltoniemi.

TOIMITUS:

henkilöstöjohtaja Katariina Similä (vastaava)
henkilöstöasiantuntija Marjut Kahilainen (toimittaja)
koulutussuunnittelija Sirpa Saarni
rekrytointisuunnittelija Sanna-Mari Heinonen
suojeleupäällikkö Henrik Jalo
työhyvinvointisuunnittelija Saija Jokinen

ULKOASU, TAITTO: Letterhead

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisuja,
sarja D nro 51, 2014, ISSN 1976–1343

Saatteeksi

Sanomme usein, etteivät vuodet ole veljiä keskenään. Sairaaloillemme erilaisia vuosia aiheuttavat mm. talouden suhdanteet, epidemiat ja erikoissairaanhoidon kysynnän vaihtelut. Vuosi 2013 oli erikoinen siitä, ettei kysyntämme vähentynyt vaikeassa kuntataloudellisessa tilanteessa, vaan hoidettujen potilaiden määrässä saavutimme uuden ennätyksen.

Keväällä 2013 veimme loppuun useita vuosia aiemmin valmisteltuja hankkeita. Näitä olivat T-sairaalan laajennuksen käyttöönotto, Tyksin yhteispäivystyksen uudet toimitilat ja Tyksin uusi organisaatio. Terveydenhuoltolaki antoi meille uusia velvoitteita, näistä haasteellisimpana ensihoidon järjestämisvastuun koko sairaanhoitopiirin alueella. Näistä järjestelyistä toivuttuamme jouduimme loppuvuodesta kiristämään talouttamme nopeammin kuin koskaan aikaisemmin. Marras-joulukuun aikana jouduimme supistamaan henkilöstökuluja potilaiden määrän pysyessä ennallaan. Sopeutusten vaikutuksia ei vielä voida arvioida kattavasti, mutta vuoden 2013 aikana toteutetut useat kustannusten hallinnan hankkeet ovat joka tapauksessa opettaneet meille parempaa taloutemme hallintaa. Yhteinen tavoitteemme on valmistella talousarviot, joissa pysymme.

Vuoden 2013 ristiriitaiset vaatimukset eivät ole voineet olla heijastumatta henkilöstöömme. Syksyllä tehdyssä Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksessa näkyy henkilökunnan kuormitus. Työyhteisömme näyttävät toki keskimäärin olevan edelleen hyvin toimivia ja kohtelu niissä koetaan oikeudenmukaiseksi. Toisaalta kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta huononi merkittävästi; se on vakava merkki. Johtoryhmä on ryhtynyt tämän takia toimenpiteisiin koko kuntayhtymän tasolla.

Ilahduttaviakin uutisia mahtuu vuoteen 2013. Otimme käyttöön useita arkipäivän johtamiseen tarvittavia tärkeitä työkaluja: meillä on nyt koko VSSHP:lle yhteinen perehdytysrunko sekä sähköinen yleisperhdytysmateriaali. Kehityskeskusteluja vauhditettiin uusilla ohjeilla ja esimiesten valmennuksilla. Joustavan työelämän tarpeisiin rakennettiin uusi EVES-lisätyömalli ja TVA-prosessi lähti pyörimään uuden käytännön mukaisesti. Merkittävä askel oli Yhteistoimintasopimuksen uudistaminen, mikä tarkoitti yhteistoimintaryhmien perustamista kaikille toimi-, palvelu- ja tulosalueille sekä liikelaitoksiin. Osaamisen hallinnan kehittämässä ja systematisoinnissa tehtiin upea harppaus, kun päätettiin investoida tietojärjestelmään, joka tulee vuoden 2015 aikana tukemaan kehityskeskusteluja ja täydennyskoulutuksen hallintaa. Sairaanhoitopiirin oma työterveysyhtiö Länsirannikon Työterveys Oy pystyi tekemään tarvittavat rekrytoinnit ja aloitti toimintansa. Henkilökunnan sairauspäivien määrä oli edelleen laskeva.

Poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta henkilökuntamme pystyi varmistamaan hyvän potilastyytyväisyyden, varsin kohtuullisen hoidon saatavuuden sekä jatkamaan korkeatasoista tutkimusta ja opetusta. Lopulta pystyimme saavuttamaan suunnitellun talousarvion mukaisen tuloksen. Kaikkia tulevia haasteita emme koskaan voi ennakoida, mutta muutosten aikataulutuksesta meillä on opittavaa. Selvisimme vaikeasta vuodesta; perusasioista pystyimme edelleen huolehtimaan – yhdessä. Tällä joukkueella ja yhteishengellä olemme valmiit nostamaan Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhdeksi parhaiten terveyttä, elinvuosia ja sosiaalista hyvinvointia tuottavista terveydenhuollon toimijoista Suomessa.

OLLI-PEKKA LEHTONEN

sairaanhoitopiirin johtaja

KATARIINA SIMILÄ

henkilöstöjohtaja

1. Tehrään porukal

- henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma 2012–2015

Tehrään porukal - Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma lanseerattiin alkuvuodesta 2012. Vuodelle 2013 laadittu toteutussuunnitelma ohjasi henkilöstöprosesseihin ja –käytäntöihin kohdistuvan kehittämistoiminnan painopisteitä. Osa kehittämistoimista saatiin aloitettua suunnitellusti, mutta valmistuminen ajoittuu vuoden 2014 puolelle. Mm. seuraavat asiat toteutettiin vuonna 2013:

- yhteistoimintasopimuksen uusiminen
- kehityskeskusteluohjeistuksen ja –lomakkeen uusiminen sekä esimiesten kouluttaminen keskustelujen käymiseen
- koko VSSHP:lle yhteisen perehdytysrunгон sekä yleisen tason perehdytysohjelman laatiminen
- työhyvinvointikyselyjen mallin mukaisen sairaalahenkilöstön hyvinvointikyselyn toteuttaminen
- ryhmätyönohjaukseen painottuvan työnohjauksen käytön lisääminen ja työnohjaukseen liittyvän vastuupalkkion käyttöönotto
- prosessikonsultoinnin hyödyntäminen esimiesten tukemisessa
- henkilökohtaisen lisän osuuden kasvattaminen palkkasummasta
- vastuupalkkioiden kehittäminen ja käytön laajentaminen
- EVES-lisätyömallien lanseeraus

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
- tulosalueiden vastuuhenkilöiden varmistettava, että yksiköissä tehdään tyhy-suunnitelmat vuosittain
- vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön riittävyyden ja rakenteen tarkastelu suunnitelmallisesti sekä pitkällä aikavälillä että vuosittain talousarviosuunnittelun yhteydessä

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



2. Henkilöstö-voimavarat

2.1. Muutokset organisaatiossa

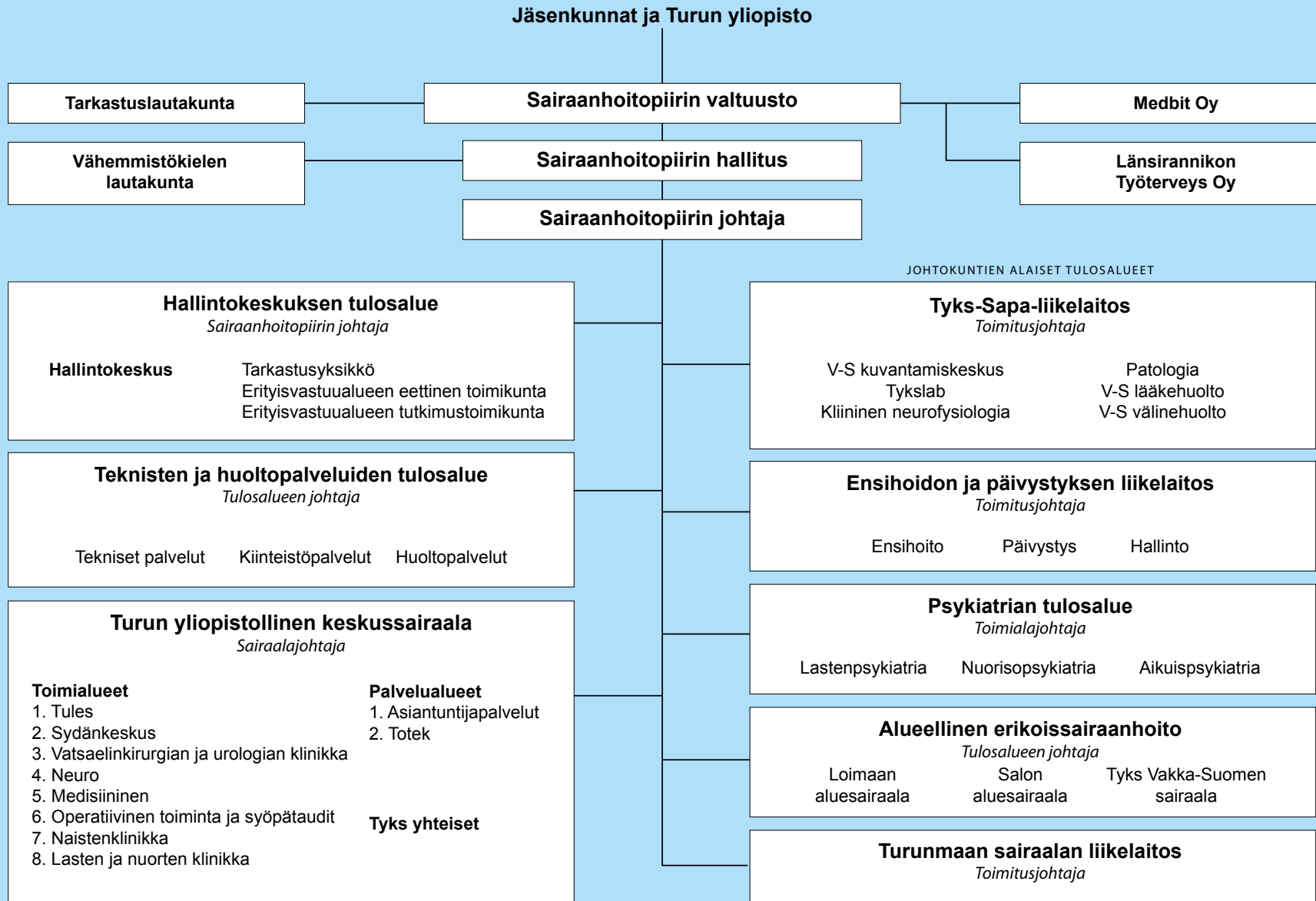
VSSHP:ssä toteutettiin vuoden 2013 aikana seuraavat organisaatiomuutokset:

- suurin ja haastavin oli Tyksin organisaatiomuutos, joka toteutettiin 1.1.2013 alkaen. Valmisteluja oli tehty pitkään, sillä toimintoja järjestettiin uudelleen ja sitä kautta myös työntekijöiden kotiorganisaatiot uudistuivat. Muutokseen liittyi suurelle osalle Tyksin työntekijöitä muutto T-sairaalaan 1.4. alkaen.
- myöskin muita vanhoja tulosalueita uudistettiin
 - Loimaan ja Salon aluesairaalat sekä Vakka-Suomen sairaala muodostivat Alueellisen erikoissairaanhoidon tulosalueen
 - Teknisten palvelujen ja Huollon palveluiden tulosalueet yhdistettiin Teknisten ja huoltopalvelujen tulosalueeksi. Samalla eriytettiin Kiinteistöpalvelut omaksi vastuualueekseen.
- Työterveyshuolto yhtiöitettiin 1.5. alkaen, uudeksi nimeksi tuli Länsirannikon työterveys Oy. VSSHP:n työntekijät siirtyivät Hallintokeskuksen joukoista vanhoina työntekijöinä uuden yhtiön palvelukseen.

Lisäksi joidenkin tulosalueiden ja tulosyksiköiden sisällä toteutettiin vakanssiirtoja yksiköiden välillä.



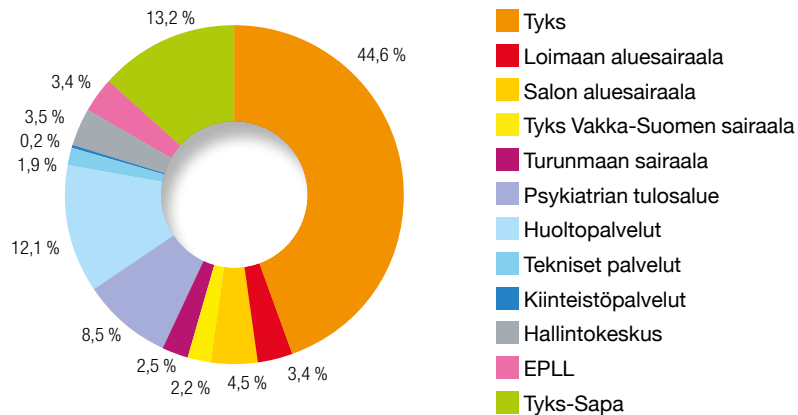
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin organisaatio 2013



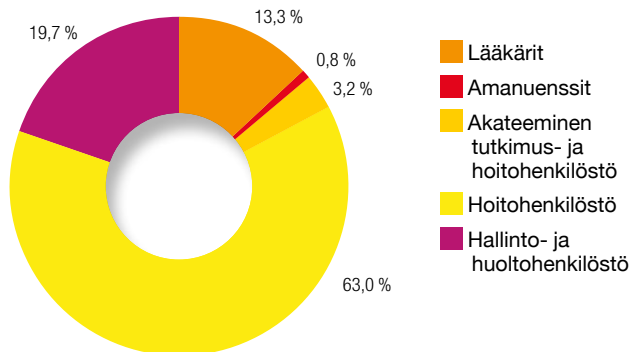
2.2. Virat ja toimet

VSSHP:ssä oli vuoden lopussa yhteensä 6 757 virkaa ja tointa, joista 84 oli yliopiston sivuvirkoja ja 58 amanuenssien sekä harjoittelijoiden tointa. Resurssipankkiin siirrettiin säästötoimenpiteenä yksiköiden käytöstä vapauttamat vakanssit, yhteensä 3 kappaletta.

KAAVIO 1. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2013



KAAVIO 2. VIRAT JA TOIMET AMMATTIRYHMITTÄIN 31.12.2013



Vuoden 2013 aikana perustettiin yhteensä 84 uutta virkaa ja tointa. Näistä vakituisena perustettiin 66 ja määräaikaisena 18. Henkilöstörakennetta korjattiin myös nimikemuutosten avulla, joita tehtiin yhteensä

121 kappaletta. Näistä lääkäreiden tehtävänimikkeitä tarkistettiin 15 virassa ja hoitohenkilöstön 38 virassa tai toimessa.

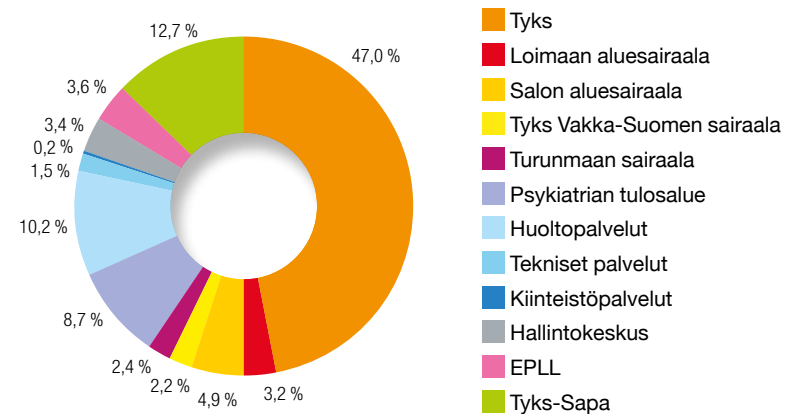
2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaikkiaan kuntayhtymän palveluksessa oli vuoden lopussa 7 519 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa. Vuoteen 2012 verrattuna vakinaisten henkilöiden määrä nousi 31 henkilöllä ja määräaikaisten laski 162 henkilöllä, eli henkilöstön kokonaismäärä tilanteessa 31.12.2013 laski 131 henkilöllä.

TAULUKKO 1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2009–2013

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
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
2013	5 938	1 581	7 519

KAAVIO 3. HENKILÖSTÖ TULOSALUEITTAIN 31.12.2013



	2011	2012	2013
Palvelussuhde			
toistaiseksi voimassa oleva	78,3 %	77,2 %	79,0 %
määräaikainen	21,7 %	22,8 %	21,0 %
kokoaikainen	92,6 %	92,5 %	92,4 %
osa-aikainen	6,4 %	6,5 %	6,7 %
sivuvirkasuhde (yo)	1,0 %	1,0 %	0,9 %
Osa-aikatyötä tekevät (kaikki osa-aikatyön muodot)	12,1 %	12,6 %	12,7 %
Sukupuolijakauma			
naisia	84,7 %	84,6 %	84,0 %
miehiä	15,3 %	15,4 %	16,0 %

Palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä vaihteli kuukausittain olleen ylimmillään kesäkuussa 8 095 henkilöä ja alimmillaan joulukuussa 7 596 henkilöä. Henkilöstömäärän vaihtelut toistuvat vuosittain samantyyppisiksi ja niihin vaikuttavat eniten vuosilomat, jotka nostavat kesällä sijaistarvetta. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä vaihteli kuukausittain välillä 21,5–26,4 % olleen pienimmillään joulukuussa ja suurimmillaan kesäkuussa.

Osa-aikaista työtä teki vuoden aikana 807 kokoaikaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä, mikä oli 20 henkilöä enemmän kuin vuonna 2012. 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-aikaisä.

Koko vuotta tarkasteltaessa VSSHP:ssä käytössä oleva vakinainen varahenkilöstö kattoi vakinaisen henkilöstön vuosilomista ja poissaoloista 30,8 %. Kun tätä kattavuutta tarkastellaan nimikekohtaisesti, on eri ammattiryhmien välillä huomattavia eroja:

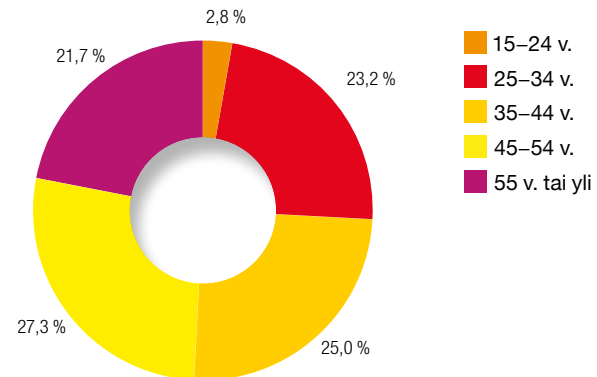
- lääkäreillä varahenkilöstön työpanoksen kattavuus poissaoloihin oli 24,8 %
- akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä ainoastaan V-S Lääkehuollon farmaseuteilla oli varahenkilöstöä, jonka työpanoksen kattavuus oli 76,7 %
- hoitohenkilöstöllä sairaanhoitajien ja vastaavien osalta kattavuus oli 39,4 %, perushoitajien ja vastaavien 23 % ja osastonsihteerien 42,8 %
- toimisto-, hankinta- ja henkilöstösihteerien osalta kattavuus oli 8,6 %
- huoltohenkilöstöllä kattavuus oli huoltomiehillä 22,6 %, laitoshuollossa 24,3 % ja ravintohuollossa 7,3 %.

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

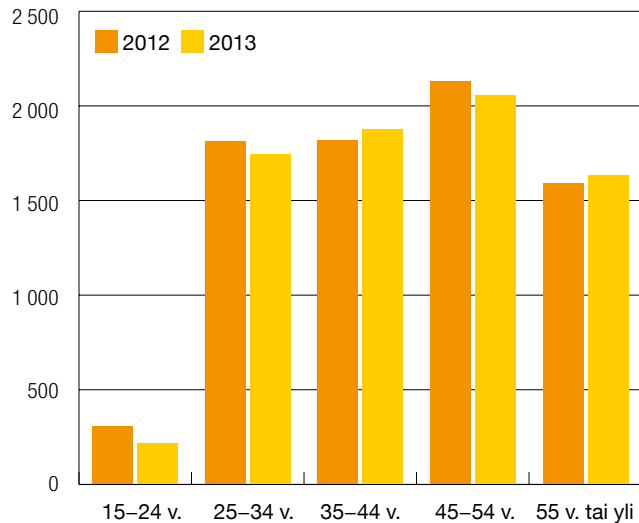
2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2013 lopussa 43,6 vuotta, vakinaisen henkilöstön 46,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,7 vuotta.

KAAVIO 4. HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2013



KAAVIO 5. HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2012–2013



Vuonna 2013 suurin ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat (2 056 henkilöä), vakinaisesta henkilöstöstä tähän ryhmään sijoittui yhteensä 31,5 %. Vakinaisesta henkilöstöstä noin 26 % oli täyttänyt 55 vuotta.

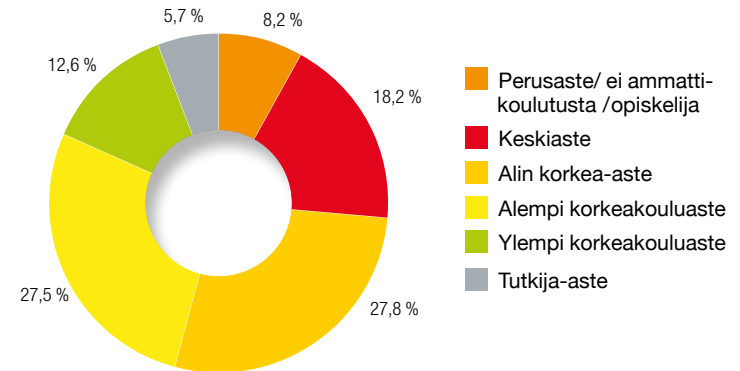
Määräaikaisesta henkilöstöstä sijoittui eniten henkilöitä ikäryhmään 25–34-vuotiaat. Heitä oli 44,9 % eli 710 henkilöä.

Tulosalueista suurimmalla osalla vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat. Poikkeuksen tekivät Vakka-Suomen sairaala, Turunmaa sekä Tekniset palvelut, joissa suurin ikäryhmä oli yli 55-vuotiaat. Hallintokeskuksessa nämä kaksi ryhmää olivat yhtä suuria. EPLL:ssä suurin ikäryhmä oli 35–44-vuotiaat.

2.5. Koulutusrakenne

Kaaviossa 6 on VSSHP:n henkilöstön koulutusrakenne 31.12.2013. Tiedot on poimittu henkilöstöhallinnon nimikirjarekisteristä.

KAAVIO 6. HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE 31.12.2013



Vuoden 2013 aikana suoritettiin 71 erikoislääkärin tutkintoa osana VSSHP:n opetus- ja tutkimustoimintaa.



KUVA: MARIO PELTONIEMI

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 31.12.2013 keskimäärin 15 vuotta, mikä on samalla tasolla kuin vuonna 2012.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna pisimpään vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut hallinto- ja huoltohenkilöstö, keskimäärin 15,8 vuotta. Toisena on hoitohenkilöstö, keskimäärin 15,4 vuotta.

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

Vaihtuvuus

Vuonna 2013 vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus oli 9,7 %, kun se edellisenä vuonna oli 7,0 %. Lääkäreiden viroista on 24,4 % määräaikaisia koulutusvirkoja ja tällä on vaikutusta yleiseen vaihtuvuuteen.

Yleisimmät vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen päättymisen syyt on esitetty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEIDEN PÄÄTTYMISEN SYYT 2012–2013

	2012	2013
Itse irtisanoutunut	149	140
Eläkkeelle siirtyminen	124	153
- työkyvyttömyyseläke	18	15
- vanhuuseläke	106	138
Ero määräajan päätyttyä (koulutusvirka)	21	26
siirto toiseen organisaatioon		22
Muut syyt	15	10
Yhteensä	309	351

Irtisanoutumisprosentti on VSSHP:ssä vaihdellut viime vuosina välillä 2,0–2,9 %. Vuonna 2013 luku oli 2,4 %.

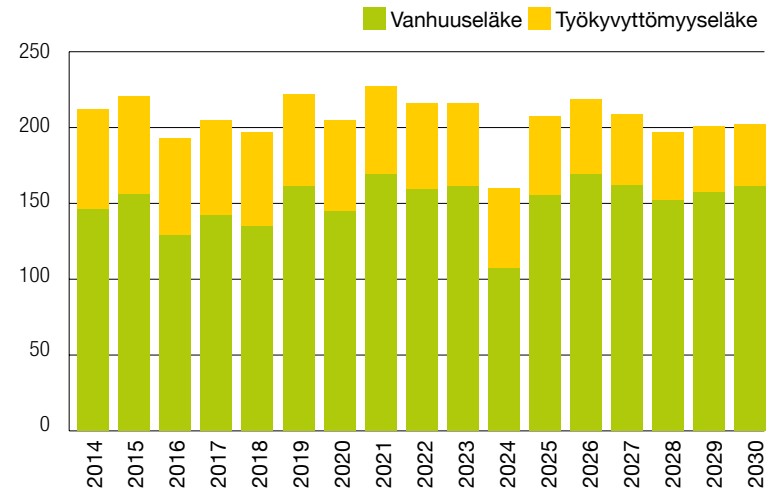
TAULUKKO 4. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMISPROSENTTI 2011–2013

	2011	2012	2013
Lääkärit	2,5 %	2,0 %	3,2 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4,9 %	6,4 %	4,6 %
Hoitohenkilöstö	2,9 %	2,5 %	2,3 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	2,3 %	2,1 %	1,6 %
Yhteensä	2,8 %	2,5 %	2,4 %

Eläkkeelle siirtyminen

Työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63–68 vuoden iässä. Vuosina 2014–2030 vanhuuseläkeiän saavuttaa runsas 2 500 VSSHP:läistä. Tämän lisäksi joukko työntekijöitä jää vuosittain työkyvyttömyyseläkkeelle. Eläköitymiset mahdollistavat joustavan henkilöstösuunnittelun, mutta aiheuttavat haasteita rekrytoinnille ja hiljaisen tiedon siirrolle.

KAAVIO 7. KEVAN ELÄKEPOISTUMAENNuste 2014–2030



Johtavassa asemassa olevien viranhaltijoiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy 63–65 vuoden iässä. Ylilääkäreitä, ylihoitajia sekä hallinnon ja huollon yksiköiden johtajia oli 31.12.2013 VSSHP:ssä yhteensä 183 vakinaista viranhaltijaa. Heistä yli 55-vuotiaita oli 56,8 % (104 henkilöä). Vuonna 2012 vastaava prosentti oli 55,2.

Lääkäreiden henkilökohtainen eläkeikä täyttyy pääsääntöisesti hie-
man yli 63 vuoden iässä. Vakinaisia erikoislääkäreitä, joihin ei tässä
yhteydessä laskettu mukaan ylilääkäreitä, oli yhteensä 424 henkilöä.
Heistä yli 55-vuotiaita oli 22,9 % (97 henkilöä).

Vakinaisista osastonhoitajista yli 55-vuotiaita oli 54,1 % (73 henki-
löö). Yhteensä heitä oli 135 henkilöä.

Vakinaisia laitoshuoltajia oli yhteensä 374 henkilöä. Heistä yli
55-vuotiaita oli 44,1 % (165 henkilöä).

Viimeisen viiden vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on siirtynyt
116–136 henkilöä vuosittain. Henkilöstöstä siirtyi vanhuuseläkkeelle
136 henkilöä eli 2,3 % vuonna 2013.

VSSHP:n eläkeasioita hoitaa Keva. Kevan VSSHP:tä koskevan
tilaston¹ mukaan vuonna 2013

- vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,6 vuotta
- kokoaikaiselle pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi
5 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä
oli 55,8 vuotta.
- määräaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi 16 henkilöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 36 henkilöä
- osa-aikaeläkkeelle siirtyi 18 henkilöä.

Vuoden aikana osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli yhteen-
sä 228 henkilöä.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on noussut viime vuosien aikana.
Vuonna 2008 se oli 61,8 vuotta ja viime vuonna 63,6 vuotta. Myönnet-
tyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä jatkoi laskua vuonna
2013, osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrän pysyessä samalla tasolla
aiempiin vuosiin nähden. Näiden kahden eläkelajin määrät suhtees-
sa toisiinsa pysyivät edelleen hyvällä tasolla, sillä osatyökyvyttömyys-
eläkkeiden määrän kasvu suhteessa täysiin työkyvyttömyyseläkkei-
siin on ollut tavoitteena jo pidempään. Huomioiden kaikki eläkelajit
Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä eläköidytään keskimäärin 60,3
vuoden iässä.

TAULUKKO 5. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2009–2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Vanhuuseläke	116	126	120	101	136
Työkyvyttömyyseläke	16	10	12	8	5
Kuntoutustuki	28	17	19	17	16
Osatyökyvyttömyyseläke	23	36	38	35	36
Työttömyyseläke	6	2	0	0	0
Osa-aikaeläke	31	38	17	12	18
Yhteensä (pl.osa-aikael.)	189	191	189	161	193



KUVA: MARKKU NÄVERI

¹ www.tilastot.keva.fi KuEL-eläkkeelle siirtyneet 2013

2.7. Työpanos

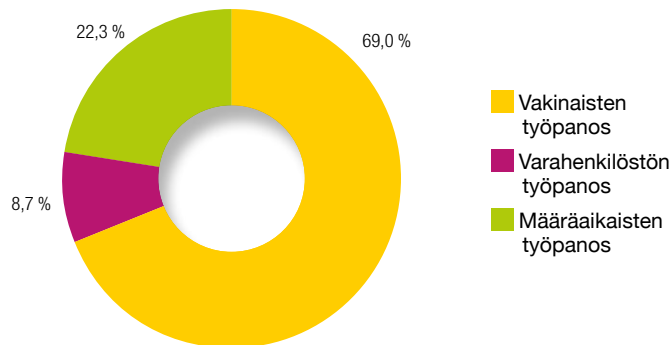
Työpanos laskennallisina virkoina oli vuonna 2013 yhteensä 5 362,2. Työpanos laski 0,1 % vuodesta 2012 eli yhteensä 6 laskennallista virkaa. Työpanoksen luvuissa ei ole mukana ulkopuolisella rahoituksella rahoitettujen tutkijoiden työpanosta.

TAULUKKO 6. TYÖPANOS LASKENNALLISINA VIRKOINA 2009–2013

2009	2010	2011	2012	2013
5 332,6	5 235,1	5 302,7	5368,6	5362,2

Työpanoksesta vuonna 2013 vakinaisen henkilöstön osuus oli 69 %, vakinaisen ja määräaikaisen varahenkilöstön 8,7 % sekä määräaikaisen henkilöstön 22,3 % (kaavio 8).

KAAVIO 8. TYÖPANOS VAKINAISET, VARAHENKILÖSTÖ, MÄÄRÄAIKAISET 2013

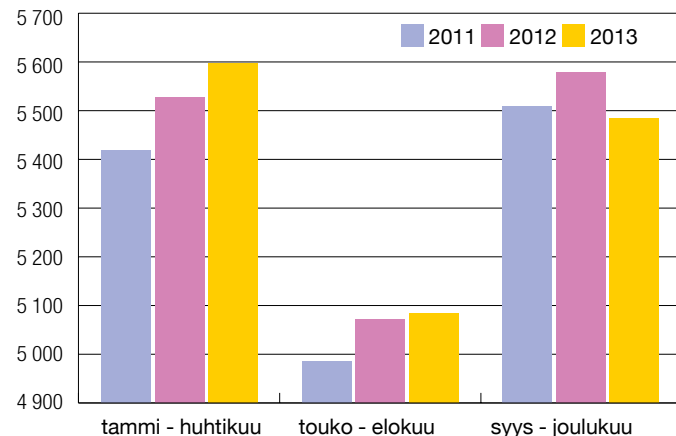


VSSHP:ssä mahdollistettiin vuonna 2013 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalla keskimäärin 132,5 tutkijan työpanos. Tämä ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Kaavio 9 kuvaa työpanoksen kehitystä vuosikolmanneksittain. Työpanos laski odotetusti syys-joulukuussa edelliseen vuoteen verrattuna johtuen säästötoimenpiteistä. Laskua oli 94,7 laskennallista virkaa. Myös kesäkuussa kasvu oli maltillinen.



KAAVIO 9. TYÖPANOS VUOSIKOLMANNEKSITTAIN 2011–2013



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 5 755,8 laskennallista virkaa ja pienimmillään heinäkuussa, jolloin työpanos oli 4 087,7 laskennallista virkaa.

TAULUKKO 8. PERHEVAPAIDEN KÄYTTÖ 2012–2013

	Henkilölukumäärä			Päivät		
	2012	2013	muutos %	2012	2013	muutos %
Äitiys-, isyys-, vanheppainvapaa	592	574	-3,0 %	77 588	80 043	3,2 %
Kokoaikainen hoitovapaa	364	381	4,7 %	62 257	60 499	-2,8 %
Osittainen hoitovapaa	403	395	-2,0 %	79 084	81 097	2,5 %
Tilapäinen hoitovapaa	1 117	1 128	1,0 %	4 554	4 657	2,3 %

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 8 henkilöä ja vuorotteluvapaalla 88 henkilöä vuoden 2013 aikana. Vuonna 2012 heitä oli yhteensä 113.



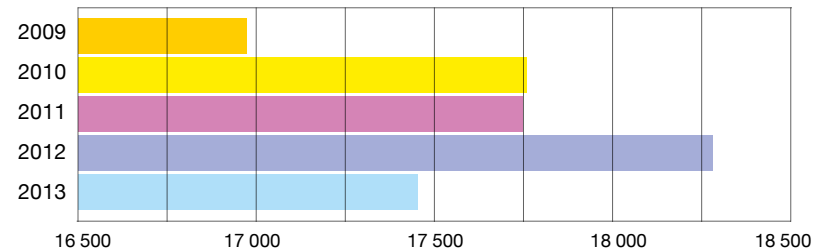
KUVA: MARIJO PELTONIEMI

2.9. Sairastavuus

Henkilöstö oli sairauslomalla vuonna 2013 yhteensä 107 449 päivää, vähennystä oli 4,4 % eli 4 899 päivää vuodesta 2012. Sairauslomien vähentyminen merkitsee vuositasolla lähes 1,5 milj. euron säästöä, kun hintana käytetään 300 €/sairauspäivä. Sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta oli 3,9 %.

Henkilöstöllä on oikeus olla sairauslomalla oman ilmoituksen perusteella viisi kertaa kalenterivuodessa enintään kolme päivää kerrallaan. Omailmoitusten määrä laski vuoteen 2012 verrattuna 4,4 %. Tähän on osaltaan vaikuttanut aktiivisen tuen toimintamallin käytön lisääntyminen sekä työterveyspalvelujen toimivuuden parantuminen. Omailmoituspoissaolojen osuus kaikista sairauslomista oli 14,5 %.

KAAVIO 12. OMAILMOITUSPOISSAOLOT 2009–2013



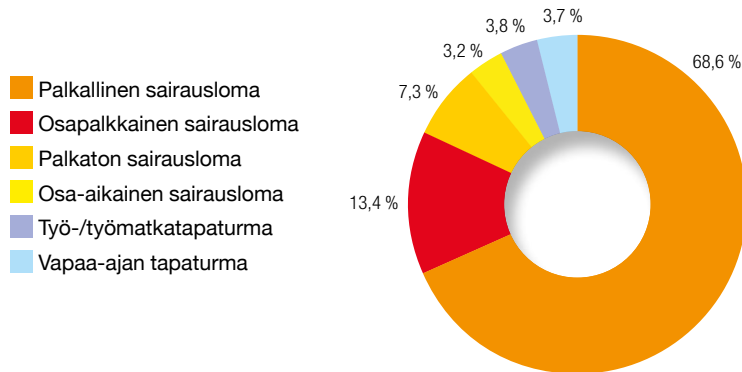
Omailmoituspoissaoloa käytti vuoden 2013 aikana 4 776 henkilöä eli 48,2 % kaikista kuukausipalkkaisista henkilöistä, edellisenä vuotena 48,6 % henkilöstöstä. Omailmoituksen vuoksi oltiin poissa töistä keskimäärin 1,76 päivää/henkilö.

TAULUKKO 9. SAIRAUSPÄIVÄT / LASKENNALLINEN VIRKA 2009–2013

Vuosi	2009	2010	2011	2012	2013
Päivät / virka	15,2	15,9	16,1	15,0	14,4

Palkanlaskentajärjestelmän (SairaalaPrima) lukuja tarkasteltaessa prosentuaalisesti suurin muutos oli osa-aikaisissa sairauslomissa (lisäystä 29,5 %) sekä vapaa-ajan tapaturmissa (lisäystä 22,1 %). Eniten vähenivät palkattomat sairauslomat. Lisäksi kirjattiin muutamia päiviä ammattitaitueihin. SairaalaPrimassa osa-aikatyöntekijöiden poissaolopäivät ilmoitetaan yhtä suurina kuin kokoaikaisten työntekijöiden poissaolopäivät.

KAAVIO 13. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKOODEITTAIN 2013 (SAIRAALAPRIMA)



TAULUKKO 10. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKOODEITTAIN 2012–2013 (SAIRAALAPRIMA)

	2012	2013	muutos	muutos%
Palkallinen sairausloma	85 261	82 211	-3 050	-3,6 %
Osapalkkainen sairausloma	17 662	16 076	-1 586	-9,0 %
Palkaton sairausloma	10 304	8 763	-1 541	-15,0 %
Osa-aikainen sairausloma	2 988	3 868	880	29,5 %
Työ-/työmatkatapaturma	3 880	4 560	680	17,5 %
Vapaa-ajan tapaturma	3 596	4 389	793	22,1 %

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 2013 aikana yhteensä 62 henkilöä 3 868 päivän ajan (48 henkilöä 2988 päivän ajan vuonna 2012).

Sairauspäivien välittömien palkkakustannusten keskihinnaksi muodostui 75,3 euroa. Luku kertoo poissaolopäivältä maksetun keskimääräisen palkan. Sairauslomien kokonaiskustannuksiin kuuluvat lisäksi sijaisten palkat, joita ei pystytä erottamaan kaikkien sijaisten kokonaispalkoista. Toisaalta Kela korvaa työnantajalle osan yhtäjaksoisesti yli yhdeksän arkipäivää jatkuneen sairauslomien palkkakustannuksista.

Yleisimmät sairastavuuden syyt ovat olleet samat vuodesta 2008 lähtien, prosentit kuvaavat vuoden 2013 tilannetta:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 26 %
- erilaiset hengityselinsairaudet 17 %
- mielenterveyden häiriöt 13,8 %
- erilaiset vammat, myrkytykset ym. 11,6 %

VSSHP:n henkilöstöstä 40,8 % ei ollut päivääkään poissa töistä oman sairauden vuoksi vuoden 2013 aikana. Vuonna 2012 heitä oli 40,5 % ja vuonna 2011 40,3 %.



3. Palkkaus ja palkitseminen

3.1. Palkankorotukset

Keväällä 2013 käytiin virka- ja työehtosopimukseen perustuvat paikalliset järjestelyeräneuvottelut siten, että palkankorotukset tulivat voimaan 1.2. lukien.

KVTESin piiriin ja Tehyyn kuuluvien osalta tehtiin tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia, laajennettiin vastuullisten maksuperusteita, tarkistettiin voimassa olevien henkilökohtaisten lisien suuruudet ja myönnettiin uusia henkilökohtaisia lisiä.

Lääkärisopimuksen määrärahoja suunnattiin ensisijaisesti yksittäisten henkilöiden palkkaryhmien muutoksiin tai henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi sivuvirkaisten lääkärien palkkaryhmiä korotettiin. Henkilökohtaisen lisän vuosisidonnainen osa muutettiin työkokemuslisäksi sekä lisästä 2 % suuruinen osuus siirrettiin osaksi tehtäväkohtaista palkkaa. Tekniikan sopimuksen piiriin kuuluvien henkilöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin tasakorotuksella.

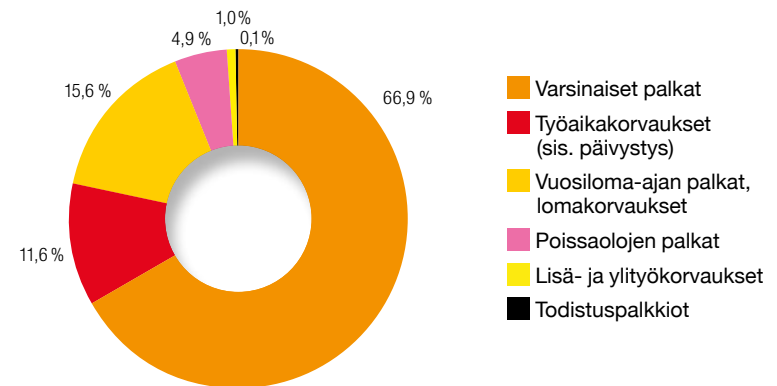
3.2. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukaiset palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat yhteensä 367,1 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 1,2 % vuodesta 2012. Palkkojen ja palkkioiden toteuma suhteessa talousarvioon oli 102,5 ja sivukulujen 102,4.

SairaalaPrimasta katsottuna:

- varsinaiset palkat kasvoivat 2,0 %
- työaikakorvaukset kasvoivat 20,6 % (työaikakorvauksiin sisältyvät ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolokorvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset)
- lisä- ja ylityökorvaukset kasvoivat 18,9 %
- poissaolojen palkat vähenivät -0,9 %.

KAAVIO 14. PALKKAKUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN 2013 (SAIRAALAPRIMA)



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 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 27,5 €/tehty työtunti ja määräaikaisen henkilöstön 23,4 €/tehty työtunti. Kaikkien palvelussuhteessa olleiden tehdyt työn hinta oli 26,4 €/tehty työtunti. Laskua viime vuodesta oli 0,70 euroa eli 2,6 %. Laskua selittää osaltaan palkallisten poissaolojen määrän vähentyminen.

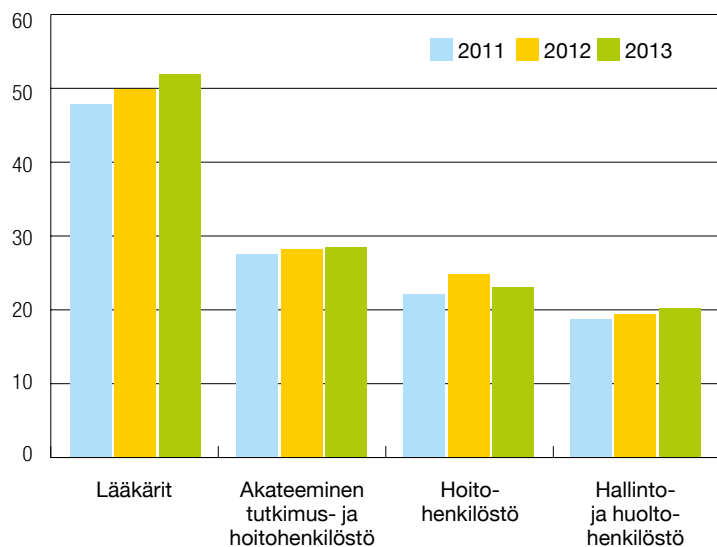


KUVA: MARKKU NAVERI

TAULUKKO 11. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA 2009–2013

2009	2010	2011	2012	2013
23,30 €	24,30 €	24,80 €	27,10 €	26,40 €

KAAVIO 15. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA AMMATTIRYHMITÄIN 2013



3.4. Vuoden Menestyjä

VSSHP:ssä on käytössä Vuoden Menestyjä-kannustepalkintojärjestelmä. Vuoden Menestyjä 2012 -kannustepalkinto jaettiin keväällä 2013. Hakemuksia jätettiin 63 kappaletta ja palkinnonsaajiksi ehdotettiin 1 303 henkilöä. Palkinto myönnettiin työyhteisöille tai työryhmille, joissa työskenteli yhteensä 229 henkilöä. Lisäksi palkkio myönnettiin kahdelle yksittäiselle henkilölle.

Määräraha jaettiin tasan kaikkien työyhteisöissä työskentelevien kesken. Palkinnon suuruus oli 125 €/henkilö kerrottuna osaston/työryhmän jäsenten lukumäärällä. Myönnettäessä Vuoden Menestyjä -palkkio yksittäiselle henkilölle palkkion suuruus oli 250 €/henkilö. Määrärahaa kului n. 29 000 €. Vuoden Menestyjä -palkinnon saajat tekivät itse ehdotuksen palkinnon käyttötavasta annettujen linjausten mukaisesti.

4. Osaava ja riittävä henkilöstö

4.1. Koulutus

VSSHP:n osaamisen varmistamista linjataan perus- ja jatkokoulutuksen, täydennyskoulutuksen sekä tieteellisen jatkokoulutuksen ja tutkimustyön alueilla Tyks erva opetus- ja koulutuspolitiikassa sekä VSSHP:n osaamisen kehittämissuunnitelmassa.

Noin 2 000 sosiaali- ja terveysalan opiskelijaa suoritti harjoittelua tai työssäoppimista VSSHP:ssä vuonna 2013. Opiskelijoiden perehdytys-, opetus- ja ohjausprosessien laadun varmistamiseksi ja kehittämiseksi tehtiin yhteistyötä alueen oppilaitosten kanssa. Henkilökunnan opiskelijaohjausosaamista tuettiin ja vahvistettiin esimerkiksi Turun AMK:n ja YH Novian kanssa toteutetulla ohjaajakoulutajamallilla.

Alueellisen erikoislääkäri- ja hammaslääkärikoulutuksen laadun arviointia on jatkettu pyytämällä erikoistuvilta arvioita saamastaan koulutuksesta. Oppiaineiden esimiehiltä puolestaan on pyydetty vastinetta miten he muuttavat koulutuksessa mahdollisesti havaittuja puutteita. Nämä tulokset ovat nähtävissä Ammatillisen Jatkokoulutuksen Toimikunnan toimesta Lääketieteellisen tiedekunnan verkkosivuilla.



KUVA: MARJO PELTONIEMI

Moniammatillisen simulaatio-opetuksen järjestämiseen on panostettu. Osa koulutuksista on järjestetty kliinisessä ympäristössä (mm. synnytysali), osa sairaalan tai yliopiston oppimiskeskuksissa. Hyvän palautteen pohjalta näitä tullaan jatkamaan.

Koko henkilökuntaa koskeva Osaamisen hallinta –projekti on aloitettu vuonna 2012 ja vuonna 2013 se jatkui osaamisen hallinnan tietojärjestelmän määrittelytyöllä. Määrittelytyö tehtiin projektiryhmässä, joka koostui VSSHP:n, Medbitin ja Satakunnan sairaanhoitopiirin edustajista. Määrittelytyön valmistuttua käynnistettiin tietojärjestelmän hankinnasta kilpailutus, jonka lopputuloksena tehtiin hankintapäätös Sympha HR -järjestelmästä.

Tietojärjestelmän hankinnan rinnalla jatkettiin VSSHP:n yhteisten osaamisen määrittelyä eri asiantuntijoilta pyydettyjen kommenttien mukaisesti. Yhteisille osaamisille tehtiin osaamistasokuvaukset ja kliinisen osaamisen kuvauksille määriteltiin osaamistasot. Kliinisten osaamisen kuvauksia jatkettiin Sydänkeskuksessa ja aloitettiin TULES-toimialueella sairaanhoitajien osalta.

Täydennyskoulutus

Koulutusmäärärahan suuruus koko VSSHP:ssä oli 3 234 900 euroa vuonna 2013 (1,1 % palkkabudjetista). Koulutusmäärärahan käyttö on kuvattu taulukossa 12.

TAULUKKO 12. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ 2009–2013 (TUHATTA €)

2009	2010	2011	2012	2013
1 936	2 194	2 243	2 404	2 174

Noin 85 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen keskimäärin viitenä päivänä vuoden aikana. Koulutuspäivien määrä vaihteli ammattiryhmästä riippuen välillä 2–10. Koko henkilöstömäärään suhteutettuna täydennyskoulutuspäiviä kertyi keskimäärin neljä päivää/työntekijä ja ammattiryhmäkohtaiset koulutuksiin osallistumisen määrät vaihtelivat muun henkilöstön 0,9 ja lääkäreiden 12,5 koulutuspäivän välillä (taulukko 13).

TAULUKKO 13. KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ AMMATTIRYHMITTÄIN 2011–2013

	2011	2012	2013
Lääkärit ja hammaslääkärit	12,2	11,2	12,5
Sosiaali- ja terveysalan amk:n tai opistoasteisen tutkinnon suorittaneet (mm. sairaanhoitaja)	5,2	4,7	4,6
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet (mm. perushoitaja)	4,3	4,3	3,5
Sosiaalityöntekijät	5,8	7,5	4,5
Korkeakoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö (mm. psykologi)	7,6	11,8	6,8
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto- ja tietopalveluhenkilöstö)	1,2	1,3	0,9
Koulutuspäiviä/hlö, koko henkilöstö	4,9	4,7	4,4

Vuoden 2013 aikana

- 3 491 henkilöä osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin palkallisiin koulutustilaisuuksiin yhteensä 15 850 päivän verran
- jokaisena työpäivänä (260 päivää) osallistui keskimäärin 60 henkilöä johonkin ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen
- luottamusmiesten työmarkkinakoulutukseen osallistui yhteensä 70 henkilöä 293 koulutuspäivänä
- palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla kouluttautui 159 henkilöä yhteensä 13 716 päivää.

VSSHP:n keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin vuoden 2013 aikana 130 sisäisesti organisoitua alueellisen koulutuksen tilaisuutta. Koulutuksiin osallistui 7 300 henkilöä, joista noin puolet 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 velvoitteet huolehtia koko piirin terveydenhuollon alueellisesta koulutuksesta. Koulutustilaisuuksista 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 hygientietoudesta. Ruotsin kielen kurssseja järjestettiin vuoden aikana yhteensä kahdeksan. Syksyn kielikurssit järjestettiin uudella tavalla keräten ryhmät kohdennetusti yhden yksikön sisältä, jotta ryhmät pystyivät keskittymään oman erikoisalansa sanastoon ja hoitotilanteisiin.

Johtamiskoulutus

Esimiesten johtamisosaamista tuettiin järjestämällä kaikille esimiehille avoin Esimiesvalmennuksen luentosarja sekä keväällä että syksyllä. Lisäksi kesäkuussa valittiin haun perusteella uudet opintoryhmät kak-sivuotisiin MediMerc- ja JEAT-johtamiskoulutuksiin. Edellisenä vuonna aloittaneet ryhmät jatkoivat opintojaan.

TAULUKKO 14. JOHTAMISOPINNOISSA ALOITTANEET JA VALMISTUNEET 2008-2013

	Medimerc		JEAT		TEAT	
	Aloitta- neet	Valmis- tuneet	Aloitta- neet	Valmis- tuneet	Aloitta- neet	Valmis- tuneet
2008-2010	20	12	11	7		
2009-2011	20	5	13	9		
2010-2012	20	14	18	16		
2011-2013	20	7	20	13	13	11
2012-2014	20	2	13		1	
2013-2015	20		11			

Perehdytys

VSSHP:ssä järjestettiin kaksi yleistä koko piirin kattavaa perehdytystilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 170 henkilöä. Perehdytystilaisuuksissa annetaan yleiskuva mm. tehtävistämme, organisaatorakenteesta, henkilöstöhallinnosta ja turvallisuudesta työpaikalla. Tehtäväkoh- tainen perehdytys tapahtuu työyksiköissä.

Uusi VSSHP:n yleisperehdytysmateriaali valmistui Moodle -verkko- oppimisympäristöön. Myös perehdytysohjeistus ja sen tukimateriaalit uusittiin. Perehdytys jakaantuu VSSHP:n yleisperehdytykseen sisältäen ammatillisen yleisperehdytyksen hoitotyössä ja esimiestehtävissä työskenteleville, toimi-, tulos- ja palvelualuekohtaiseen perehdytykseen sekä työtehtäväkohtaiseen perehdytykseen. Tukimateriaaleiksi laadittiin esimiehen ohje ja tarkistuslista, perehdytys suunnitelman runko sekä perehdytyksen arviointilomake.

4.2. Kehityskeskustelut

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

Kehityskeskustelujen määrä vaihtelee yksiköittäin paljon. Käytyn kehityskeskustelujen määrästä vuonna 2013 ei ole tarkkaa tietoa, mutta syksyllä 2013 saatujen sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksen tulosten perusteella runsaat 50 % vastanneista oli käynyt kehityskeskustelun edellisen vuoden aikana. Keskustelun koki hyödylliseksi vain 36 % keskustelun käyneistä.

Henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman mukaisesti uusi kehityskeskusteluohjeistus valmistui keväällä 2013. Aiheesta järjestettiin koulutusta ja infotilaisuuksia, ja uuden kehityskeskustelukäytännön käyttöönoton tukemista jatketaan edelleen vuonna 2014. Tavoitteena on käytäntöjen muuttaminen joustavammiksi ja paremmin erilaisiin keskustelutilanteisiin sopiviksi. Sitä kautta tavoitellaan kehityskeskustelujen määrän lisääntymistä ja niiden kokemista nykyistä hyödyllisemmäksi.

4.3. Rekrytointi

VSSHP:ssä oli haettavana vuoden 2013 aikana 249 vakituista työpaikkaa, joihin tuli yhteensä 3 257 hakemusta. Taulukkoon 15 on kerätty haettavana olleiden virkojen ja toimien määrät sekä niihin tulleiden hakemusten lukumäärät. Keskimäärin hakijoita oli 13 vakanssia kohden, mutta hakijamäärät vaihtelivat huomattavasti haettavana olleiden nimikkeiden mukaan. Syksyllä vakanssien täyttölupia ei myönnetty, eli rekrytointi oli käytännössä lähes pysähdyksissä.

TAULUKKO 15. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUKSET 2013

	Työ- paikat	Hakijoita	Hakijat/ työpaikka
Alueellisen erikoissairaanhoidon tulosalue	16	124	8
Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos	12	89	7
Hallintokeskus	8	378	47
Psykiatrian tulosalue	30	573	19
Teknisten ja huoltopalvelujen tulosalue	11	333	30
Turun yliopistollinen keskussairaala	119	1 143	10
Turunmaan sairaalan liikelaitos	5	16	3
Tyks-Sapa -liikelaitos	48	601	13
Yhteensä	249	3 257	13

Taulukossa 16 on tarkasteltu ammattiryhmittäin haettavaksi julistettujen työpaikkojen määriä sekä niitä hakeneiden henkilöiden määriä.

TAULUKKO 16. HAETTAVAKSI JULISTETUT VIRAT JA TOIMET SEKÄ HAKEMUKSET 2013 AMMATTIRYHMITÄIN

	Työ- paikat	Hakijat	Hakijat/ työpaikka
Hallinto- ja toimistotyö	10	722	72
Sosiaaliala	4	28	7
Tekninen ala	11	334	30
Terveystieteiden yksikkö	224	2 191	10
- Kuntoutus ja terapia	0	0	0
- Laboratoriohoitaja ja röntgenhoitajat	25	175	7
- Laitos- ja välinehoitajat	4	48	12
- Lähi- ja perushoitajat	9	180	20
-Lääkärit	53	88	2
- Psykologit	3	29	10
- Sairaanhoidajat	93	777	8
- Terveystieteiden avustavat tehtävät	12	679	57
-Terveystieteiden muut tehtävät	10	77	8
- Terveystieteiden johdon tehtävät	1	3	3
- Ylihoitajat ja osastonhoitajat (sis. aoh:t)	14	93	7

Lähes kaikki vakituiset vakanssit saatiin täytettyä vuonna 2013. Vain kahdeksan vakanssia jätettiin täyttämättä siksi, että kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita ei ollut. Näistä puolet oli erikoislääkärin pätevyyttä edellyttäviä tehtäviä, puolet hoitohenkilöstön ja sosiaalialan tehtäviä.

Sijaisten rekrytointeja tehtiin sekä hajautetusti yksiköissä että henkilöstötoimiston rekrytointiyksikössä. Julkiseen hakuun laitettiin 431 määräaikaista tehtävää, joihin tuli 5 683 hakemusta. Avoimet sija-suudet olivat nähtävillä VSSHP:n, Kuntarekryn ja työvoimahallinnon internetsivuilla sekä soveltuvin osin ammattikorkeakouluopiskelijoiden JobStep -rekrytointisivustolla. Lisäksi 7 990 henkilöä jätti avoimen työhakemuksen, jossa he ilmaisivat kiinnostuksensa tehdä töitä VSSHP:ssä.

Rekrytoinnin kehittämiseksi jatkettiin yhteistyötä mm. oppilaitosten ja Työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Henkilöstön saatavuutta ja VSSHP:n tunnettavuutta pyrittiin edistämään osallistumalla erilaisiin rekrytointi- ja infotilaisuuksiin, mm. Sairaanhoidajapäiville pystytettiin rekrytointipiste yhteistyössä Turun kaupungin ja Turun Ammattikorkeakoulun kanssa. Rekrytointia pyrittiin edistämään mainostamalla työpaikkoja lehti-ilmoituksissa, verkkoilmoituksissa sekä rekrytoinnin Facebook-sivuilla.



KUVA: MARJO PELTONIEMI

5. Työhyvinvointi ja työolot

5.1. Yhteistoiminta

VSSHP:n hallitus hyväksyi maaliskuussa uuden yhteistoimintasopimuksen, jota oli valmisteltu syksyn 2013 ja alkutalven 2013 aikana työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyönä. Uuden yhteistoimintasopimuksen myötä sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa kasvatettiin 15 jäsenestä 19 jäseneen ja aikaisempien kymmenen alueellisen yhteistyötoimikunnan tilalle perustettiin 18 yhteistyöryhmää.

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

5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta

VSSHP:n työhyvinvointiohjelma vuosille 2013-2015 julkaistiin viikolla 5, jolloin järjestettiin sairaanhoitopiirin ensimmäinen työhyvinvointiviikko. Viikon aikana työhyvinvointia käsiteltiin eri näkökulmista. Teemoina olivat työyhteisö ja luottamus, muutos, työn ilo sekä terveys. Työhyvinvointiviikon tilaisuuksiin osallistui n. 400 sairaanhoitopiirin työntekijää, lisäksi Turussa ja Salossa järjestetyillä työhyvinvointitoureilla kävi lukuisia työntekijöitä.

Työhyvinvointia ja työkykyä edistettiin aktiivisen tuen toimintamallin mukaisin menetelmin. Toimintamalli on otettu laajasti käyttöön sairaanhoitopiirissä ja työssä jatkamista on tuettu mm. työkokeiluilla, ammatillisilla kuntoutuksilla sekä erilaisin osa-aikatyöratkaisuin. Osasairauspäivärahan käytön kasvu on edelleen jatkunut. Aktiivisen tuen toimintamallia laajennettiin syksyllä 2013 terveydellisistä syistä johtuvan uudelleensijoittamisen ohjeistuksella.

Työkykyä tuettiin myös erilaisilla kuntoutusvaihtoehdoilla. Työkykyä ylläpitävää kuntoutusta (TYK) tarjottiin yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Lisäksi neljä uutta ryhmää aloitti ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (Aslak) vuoden 2013 aikana. Lisäksi uutena toimintamuotona työnantaja tuki henkilöstön omaehtoista kuntoutusta tukemalla taloudellisesti 1-askel kuntoutukseen osallistumista.

Työhyvinvoinnin koordinaatiotyöryhmän toimintaa suunnattiin vuoden 2013 aikana työterveysyhteistyön kehittämiseen muun toiminnan ohella. Toiminnan muuttamisen tavoitteena oli yhteistyön tiivistäminen työterveyshuollon, työsuojelun sekä henkilöstöhallinnon kesken. Samassa yhteydessä työryhmän nimi muutettiin työhyvinvoinnin työryhmäksi ja sen kokoonpano tarkastettiin.

Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimus toteutettiin suunnitelmien mukaisesti syyskuussa 2013. Työterveyslaitos raportoi tulokset mar-

raskuissa. Vastausprosentti oli 66 %, mikä oli hyvä saavutus ottaen huomioon haastavan kyselyajankohdan. Kokonaisuudessaan tulokset olivat astetta kriittisemmät kuin aiemmin. Työhyvinvoinnin viiden osa-alueen saamista arvioista osassa oli tapahtunut selkeää heikentymistä, mutta lähes puolet koettiin samoin tai jopa vähän positiivisemmin kuin aiemmin. Tulosten käsittelyä varten annettiin yksiköille yksityiskohtainen ohjeistus, järjestettiin infoja ja tarvittaessa jalkauduttiin yksikköön kehittämistoimenpiteiden suunnittelun tueksi. Yksiköiden kehittämistoimiin ja työhyvinvointia tukevaan toimintaan oli vuodelle 2013 budjetoitu määrärahaa 28 € / laskennallinen virka.

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 2013 lähes 200 000 euroa, josta vuoden 2012 täyttölupamenettelyn kannustinrahojen osuus oli 96 000 euroa.



5.3. Työnohjaus

VSSHP:ssä työnohjaustoiminnan suunnittelusta, seurannasta ja arvioinnista vastaa työnohjauksen koordinaatiotyöryhmä. Vuoden 2013 tavoitteena oli ryhmätyönohjaukseen painottuvan työnohjauksen käytön lisääminen kaikkien ammattiryhmien piirissä. Tavoitteen saavuttamiseksi sisäisille työnohjaajille järjestettiin täydennyskoulutusta ryhmien ohjaamiseen sekä mahdollistettiin työnohjauksen työnohjaus. Lisäksi vuonna 2013 otettiin käyttöön työnohjaajille tarkoitettu Moodle-ympäristö, jonka tavoitteena on tiedottamisen parantuminen, koulutusmateriaalien jakaminen ja yhteisöllisyyden lisääminen.

Vuoden 2013 alusta alkaen sisäisestä työnohjauksesta on ollut mahdollista saada vastuullisää, jos määritellyt kriteerit täyttyvät. Merkittävin kriteeri on ryhmätyönohjauksen tekeminen. Vuonna 2013 sairaanhoitopiirissä oli 54 sisäistä työnohjaajaa, määrä on pysynyt edellisen vuoden tasossa. Sisäiset työnohjaajat antoivat yhteensä 1300 työnohjaustuntia. Työnohjaajakoulutuksen aloitti kolme sairaanhoitopiiriin työntekijää.

Sisäisen työnohjauksen lisäksi sairaanhoitopiirissä käytetään ulkoista työnohjausta, jotta pystytään vastaamaan organisaation työnohjauksen tarpeeseen. Ulkoisten työnohjaajien palvelut kilpailutettiin vuonna 2013. Ulkoisia työnohjaajia on toteutetun kilpailutuksen jälkeen yhteensä 50. Heidän palkkioihinsa käytettiin vuoden 2013 aikana n. 260 000 euroa, mikä oli 1,8 % vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Valtakunnallinen yhteistyö on ollut merkittävä verkostoitumisen ja kehittämisen väline. Vuonna 2013 järjestettiin Kuopiossa valtakunnallinen vuosittainen yliopistosairaaloiden työnohjaajien tapaaminen. Lisäksi vuonna 2013 järjestettiin Torek -ohjelman yhteistyöverkoston tapaaminen.

5.4. Työsuojelu

Työsuojelutoimintaa ohjaa sairaanhoitopiirin hallituksen hyväksymä Työsuojelun toimintaohjelma, joka on voimassa neljä vuotta kerrallaan. Vuonna 2013 valmisteltiin uutta toimintaohjelmaa vuosille 2014–2017.

Edustuksellisen työsuojelun toimintaa ohjaa vuosittain laadittava toimintasuunnitelma, joka käsitellään sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunnassa. Toimintasuunnitelman lisäksi työsuojelutoiminnasta laadittiin seuraavat dokumentit: edustuksellisen työsuojelun toimintakertomus, tapahtumailmoitusten yhteenveto, sisäilmailmoitusten yhteenveto ja työolobarometrivertailu. Toimintasuunnitelman mukaisia teemapäivien julkaisuja ei tehty.

Työsuojelun haastavin asiakokonaisuus vuonna 2013 oli jälleen sisäilma-asiat, joita esiintyi erityisen paljon U-sairaalassa. Sisäilma-asioiden hoitamiseen panostettiin edelleen enemmän kuin aikaisemmin, mutta henkilöstön antaman palautteen mukaan sisäilman laatu ei U-sairaalassa parantunut riittävästi. Aluehallintovirasto valvoi sisäilma-asioiden kehittymistä ja pyysi työnantajalta selvitystä suunnitelluista ja jo toteutetuista toimenpiteistä. Sisäilma-asioiden hoitamisessa käytetään kaksiportaista käsittelymallia; sairaanhoitopiirin koordinoiva sisäilmaryhmä ja kohdekohtainen sisäilmaryhmä.

Työtapaturmien määrä oli edellisen vuoden tasolla. Työtapaturmia ilmoitettiin 573 kpl vuonna 2013, kun vuonna 2012 ilmoituksia tehtiin 572 kpl. Tapaturmatyypeistä yleisin oli liukastuminen ja kaatuminen. Työtapaturmia tapahtui suhteellisesti eniten huollon palveluiden tuolosalueella.

Työsuojelujaosto kokoontui 8 kertaa. Jaosto käsitteli yleisesti vaikuttavia sekä yksityiskohtiin liittyviä asioita ja valmisti VSSHP:n yhteistyötoimikunnalle esitettävät työsuojelun periaatteelliset asiat. Työsuojeluyhteistyössä merkittävä aikaansaannos oli Työsuojeluriskien arviointiohjelma. Muuttaneiden yksikköjen turvallisuusperhdytykseen panostettiin, perehdyttämiskertoja järjestettiin joustavasti yksikköjen tarpeen ja työvuorojen mukaan.

T-sairaalan käyttöönotto ja uuden organisaation mukaisten työyhteisöjen muodostuminen toi paljon muutoksia työsuojelupareihin ja heidän toiminta-alueisiinsa. Työsuojelupareille järjestettiin neljä turvallisuusperhdytystilaisuutta.

Vuoden aikana järjestettiin 20 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittyntä koulutustilaisuutta. Näissä käsiteltiin mm. työsuojeluvastuuta, henkilöturvallisuutta, paloturvallisuutta sekä riskienhallintaa. Lisäksi järjestettiin osastokohtaisia turvallisuuskoulutuksia ja käytännön harjoituksia.

5.5. Työterveyspalvelut

Työterveyspalvelujen tavoitteena on painottaa ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työntekijöille annetaan työterveyspainotteista sairaanhoitoa.

Länsirannikon työterveys Oy perustettiin 18.9.2012 ja liiketoiminta käynnistyi 1.5.2013 liikkeenluovutuksella. VSSHP:stä yhtiön palvelukseen siirtyi 23 henkilöä ja vuoden aikana rekrytoitiin neljä uutta lääkäriä. Työterveyshuollossa toimi vuoden 2013 lopussa johtava työterveyslääkäri, johtava työterveyshoitaja, 5 työterveyslääkäriä, 10 työterveyshoitajaa, 3 työfysioterapeuttia, 3 työterveyspsykologia, 3 työterveyssihteeriä ja 2 sairaanhoitajaa eli yhteensä 28 henkilöä. Uuden johtavan työterveyslääkärin sovittiin aloittavan vuoden 2014 alussa.

VSSHP:n työterveyshuoltoon ja 1.5.2013 alkaen Länsirannikon Työterveys Oy:hyn kuuluivat kantasairaalan yksikön lisäksi Salon ja Loimaan sairaaloiden työterveyshuoltoyksiköt. Palvelut toteutettiin vuoden 2013 aikana yhteistyössä Terveystalon kanssa. Vakka-Suomen sairaalan työterveyshuoltopalvelut tuotti alihankintana Uudenkaupungin terveyskeskuksen työterveyshuolto.

Sairaanhoitopiirin työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2013 olivat noin 3,2 milj. euroa, joka vastaa noin 422 euroa/ viranhaltija. Ulkoisten ostojen määrä pieneni kuukausi kuukaudelta, kun Länsirannikon Työterveys Oy:n omaa organisaatiota saatiin vahvistettua. Vaikka yhtiön liiketoiminta vaati merkittäviä kehittämispainoksia vuoden 2013 aikana, ne eivät silti juurikaan näkyneet VSSHP:n työterveyspalveluiden kustannusten kasvuna vuoteen 2012 verrattuna. Toiminnallisesti yhtiö pääsi erittäin hyvin liikkeelle.

Henkilöstötoimiston ja työsuojelun kanssa yhteistyö jatkui monissa eri projekteissa. Työterveyshuollon perustoimintaa kehitettiin ottamalla käyttöön HUS toimintamallin mukaiset laajat työpaikkaselvitykset tulos-, toimi- ja palvelualueille. Työpaikkaselvitysprosessin kehittäminen jatkuu edelleen työhyvinvoinnin työryhmässä. Sähköinen terveys-tarkastustoiminta aloitettiin yhteistyössä Duodecimin kanssa.

6. Tasa-arvon tila

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa vuosille 2012–2014. Sen tarkoituksena on edistää tasa-arvoa sekä tasapuolista ja yhdenvertaista kohtelua työpaikalla. Työnantajan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismääräykset kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kehittämistoimenpiteiksi on määritelty työhyvinvointiohjelman laatiminen ja ikäohjelman periaatteiden määrittely, jotka ovat myös henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman tavoitteita. Kumpikin toimenpide tähtää henkilöstön monimuotoisuuden huomioimiseen 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 kielillisen monimuotoisuuden tukemista kielenkäyttöisän avulla.

6.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Sairaanhoidopiirin henkilöstöstä oli 84 % naisia (6 319 hlöä) ja 16 % miehiä (1 200 hlöä). Naisten lukumäärä väheni 151 henkilöllä ja miesten kasvoi 20 henkilöllä vuodesta 2012.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhdeluku 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 70 % oli miehiä, kun taas kemisteistä 89 % oli naisia. Esimerkiksi puheterapeuteista, psykologeista, ravitsemusterapeuteista, sosiaalityöntekijöistä ja farmaseuteista lähes kaikki tai kaikki olivat naisia.



- koko hoitohenkilöstöstä 8 % oli miehiä. Tämä johtuu osittain siitä, että koulutukseen hakeutuu pääsääntöisesti naisia. Nimikkeistä miehiä oli eniten lääkintävahtimestareissa (67 %) ja mielenterveyshoitajissa (40 %).
- 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 (62 %). Tekninen henkilöstö oli pääsääntöisesti miehiä (89 %).

6.2. Ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2013 lopussa 43,6 vuotta, vakinaisen henkilöstön 46,0 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,7 vuotta. Alle 35-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 26 %, 35–44-vuotiaita oli 25 %, 45–54-vuotiaita 27,3 % ja yli 55-vuotiaita oli 21,7 %.

6.3. Työn ja elämäntilanteen yhteensovittaminen

Vuorotteluvapaalla 88 henkilöä vuoden 2013 aikana. Vuonna 2012 heitä oli yhteensä 113.

Perhevapaat

Vuoden 2013 aikana 1 795 henkilöä oli VSSHP:ssä eri syistä perhevapaalla. Tämä on 18,1 % kaikista palvelussuhteessa olleista henkilöistä. Kokopäiväisiä poissaolopäiviä kertyi tästä syystä 145 650 päivää, mikä on 17,7 % kaikista kokoaikaisista poissaolopäivistä. Vastaava luku vuonna 2012 oli 144 874 päivää. Taulukossa 17 eritellään tarkemmin käytettyjen perhevapaiden määriä sekä isien osuuksia niistä.

TAULUKKO 17. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ JA ISIEN OSUUS PERHEVAPAISTA 2012–2013

	Päivät			Henkilölukumäärä			Isien osuus vapaasta	
	2012	2013	muutos %	2012	2013	muutos %	2012	2013
Äitiysvapaa	36 256	32 400	-10,6 %	377	361	-4,2 %		
Isyysvapaa	1 119	1 433	28,1 %	79	82	3,8 %		
Vanhempainvapaa	42 668	46 210	8,3 %	386	409	6,0 %	3,9 %	4,0 %
Kokoaikainen hoitovapaa	62 257	60 499	-2,8 %	364	381	4,7 %	0,9 %	2,2 %
Osittainen hoitovapaa	79 084	81 097	2,5 %	403	395	-2,0 %	0,5 %	0,7 %
Tilapäinen hoitovapaa	4 554	4 657	2,3 %	1 117	1 128	1,0 %	8,6 %	8,4 %

Osa-aikatyö

Työ- ja elinkeinotoimiston tukemalla osa-aikalisällä oli 8 työntekijää yhteensä 1 426 päivän ajan vuonna 2013, kun edellisenä vuonna heitä oli 16 henkilöä 2 469 päivän ajan. Osa-aikaisän 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 osasairauspäivärahaa. Tarkoituksena on tukea pitkään sairauslomalla olleen työntekijän onnistunutta työhön paluuta. Tätä mahdollisuutta käytti 62 henkilöä 3 868 päivän ajan. Vuoden 2012 aikana vastaavat luvut olivat 48 henkilöä yhteensä 2 988 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 ammattiryh-

mästä riippuen joko kolme, kuusi, yhdeksän tai kaksitoista prosenttia tehtäväkohtaisesta palkasta.

Lääkäreillä on vastaavat omat palkkaryhmät 1, 2 ja 3 sekä samalla perusteella maksettava työkokemuslisät. Lääkäreiden henkilökohtainen lisä maksetaan tieteellisen tutkinnon tai pätevyyden (tohtorin arvo, dosenttuuri), erityisen laaja-alaisuuden, jonkin erityispätevyyden, ammatillisen lisätutkinnon tai työtulosten perusteella.

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

Taulukossa 18 on vakinaisen, kokopäiväisesti työskentelevän henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2013. Palkkavertailussa on verrattu sekä tehtäväkohtaisen palkan että var-

sinaisen palkan eroja miesten ja naisten kesken. Varsinainen palkka sisältää henkilölle maksettavan tehtäväkohtaisen palkan ja palvelusajan pituuden perusteella maksettavat lisät kuten erilaiset työkokemus- ja määrävuosisisät sekä henkilökohtaiset lisät.

Luetteloon on otettu ne nimikkeet, joissa on vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Palkkaerot sukupuolten välillä ovat pääsääntöisesti pienet. Suurimmillaan ero tehtäväkohtaisissa palkoissa on 2,2 % ja varsinaisissa palkoissa 2,6 %. Suurimmat erot ovat apulaisylilääkäreiden ja erikoislääkäreiden varsinaisissa palkoissa.

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

TAULUKKO 18. PALKKAVERTAILU TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN 2013

	Hinnointelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväk. palkka keskim. €/kk		palkka-ero %	Varsinainen palkka keskim. €/kk		palkka-ero %
		naiset	miehet	naiset	miehet		naiset	miehet	
KVTES									
Osastonhoitaja	03HOI020	110	6	2 909,90 €	2 921,65 €	-0,4 %	3 293,78 €	3 314,24 €	-0,6 %
Apulaisosastonhoitaja	03HOI020	91	6	2 659,84 €	2 672,75 €	-0,5 %	2 966,74 €	2 973,71 €	-0,2 %
Fysioterapeutti	03HOI030	52	6	2 375,60 €	2 408,24 €	-1,4 %	2 629,60 €	2 602,23 €	1,0 %
Laboratoriohoitaja	03HOI030	240	6	2 351,84 €	2 391,15 €	-1,7 %	2 562,35 €	2 566,35 €	-0,2 %
Röntgenhoitaja	03HOI030	144	14	2 424,90 €	2 432,72 €	-0,3 %	2 609,80 €	2 602,27 €	0,3 %
Sairaanhoitaja	03HOI030	1440	116	2 384,01 €	2 400,68 €	-0,7 %	2 580,63 €	2 589,61 €	-0,3 %
Lähihoitaja	03HOI040	74	8	2 113,61 €	2 125,19 €	-0,5 %	2 208,12 €	2 177,54 €	1,4 %
Lääkintävahtimestari	03HOI040	12	28	2 126,14 €	2 153,83 €	-1,3 %	2 342,68 €	2 365,39 €	-1,0 %
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	28	18	2 126,06 €	2 099,14 €	1,3 %	2 382,78 €	2 341,44 €	1,7 %
Vahtimestari	01VAH020	13	20	1 776,47 €	1 789,86 €	-0,8 %	1 933,72 €	1 961,09 €	-1,4 %
Lääkärit									
Ylilääkäri	L3SL1200	12	14	6 012,36 €	5 970,41 €	0,7 %	7 283,49 €	7 383,59 €	-1,4 %
Osastonylilääkäri	L3SL1100	13	23	6 313,44 €	6 298,19 €	0,2 %	7 493,77 €	7 546,51 €	-0,7 %
Apulaisyylilääkäri	L3SL1200O	10	10	5 711,79 €	5 737,90 €	-0,5 %	6 528,23 €	6 697,71 €	-2,6 %
Erikoislääkäri	L3SL3000	116	101	5 040,50 €	5 152,99 €	-2,2 %	5 847,83 €	6 002,07 €	-2,6 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4103	58	26	3 772,89 €	3 769,00 €	0,1 %	3 944,68 €	3 942,97 €	0,0 %

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 voimassaoleva tai määräaikainen virka- tai työsopimussuhde

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

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

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.

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

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
- alempaan 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 19. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2013

	Tyks	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	Tyks Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian tulosalue	Huoltopalvelut	Tekniset palvelut	Kiinteistöpalvelut	Hallinto keskus	EPLL	Tyks-Sapa	Yht.
Lääkärit	518	30	45	24	27	84	0	0	0	15	32	126	901
Amanuenssit	43	3	0	0	0	1	0	0	0	5	0	3	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	65	1	0	0	5	69	1	0	0	0	0	72	213
Hoitohenkilöstö	2 326	191	251	114	107	402	2	0	0	7	187	673	4 260
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	63	7	6	8	27	20	817	128	14	209	10	19	1 328
Yhteensä	3 015	232	302	146	166	576	820	128	14	236	229	893	6 757
Tulosalueiden vakanssien %-osuus VSSHP:ssä	44,6 %	3,4 %	4,5 %	2,2 %	2,5 %	8,5 %	12,1 %	1,9 %	0,2 %	3,5 %	3,4 %	13,2 %	100 %
Muutos vuoteen 2012	7	-1	-1	-1	0	0	-2	-13		-24	73	15	67

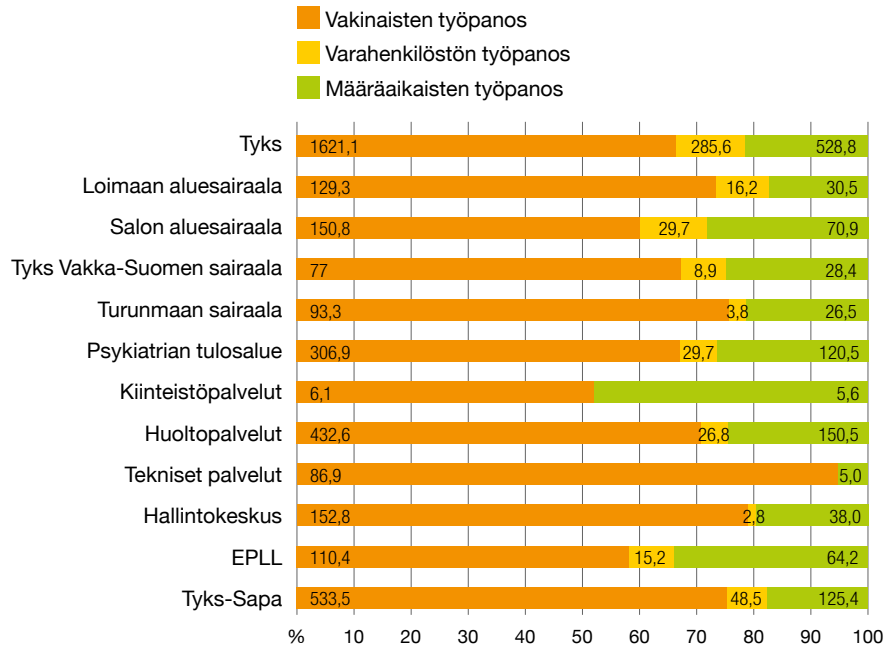
TAULUKKO 20. VIRKOJEN JA TOIMIEN MUUTOKSET 2013

	Uudet vakituiset vakanssit	Uudet määräaikaiset ja tilapäiset vakanssit	Nimike-muutokset	Lakkautetut virat ja toimet
Tyks	8		38	
Loimaan aluesairaala				
Salon aluesairaala			1	
Tyks Vakka-Suomen sairaala			4	
Turunmaan sairaala				
Psykiatrian tulosalue			4	
Huoltopalvelut			1	
Tekniset palvelut			3	
Kiinteistöpalvelut			7	
Hallintokeskus			39	
EPLL	40	3	4	
TYKS-Sapa	18	15	20	
VSSHP yhteensä	66	18	121	0

TAULUKKO 21. KESKI-IKÄ TULOSALUEITTAIN 2011–2013

	2011	2012	2013
Tyks	41,9	42,3	42,6
Loimaan aluesairaala	42,6	42,7	43,5
Salon aluesairaala	41,0	41,6	41,7
Tyks Vakka-Suomen sairaala	44,1	44,7	44,4
Turunmaan sairaala	45,2	45,3	45,5
Psykiatrian tulosalue	43,1	42,9	43,3
Huoltopalvelut	46,7	46,3	47,4
Tekniset palvelut	47,4	47,2	46,8
Kiinteistöpalvelut			49,8
Hallintokeskus	46,4	46,8	46,8
EPLL		39,5	38,1
Tyks-Sapa	44,7	44,5	44,9
VSSHP Yhteensä	43,3	43,3	43,6

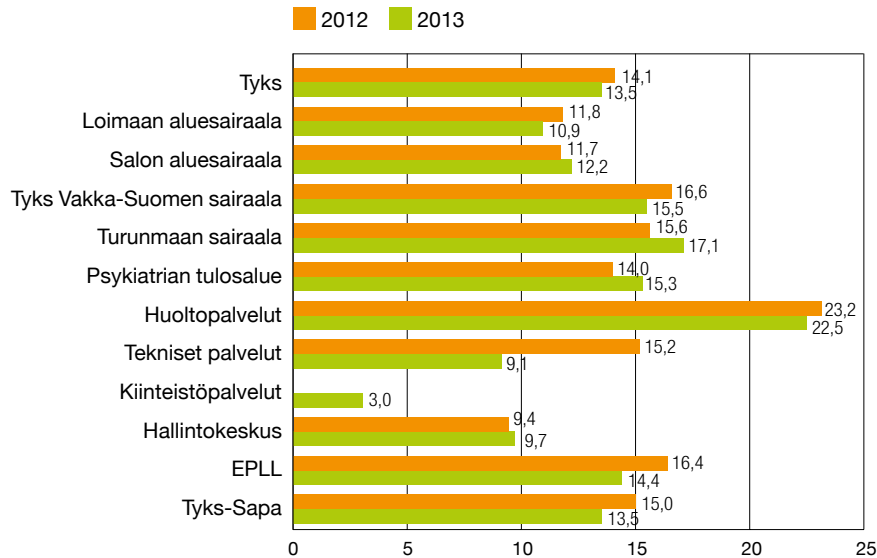
KAAVIO 16. TYÖPANOS VAKINAISET/VARAHENKILÖSTÖ/MÄÄRÄAIKAISET TULOSALUEITTAIN 2013



TAULUKKO 22. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ TULOSALUEITTAIN 2013 (FINA)

	Koulutusmääräraha €	Määrärahan toteuma €	Määrärahan toteutus-%
Tyks	1 450 300	929 500	64 %
Loimaan aluesairaala	97 300	97 500	100 %
Salon aluesairaala	143 300	89 500	62 %
Tyks Vakka-Suomen sairaala	70 600	70 000	99 %
Turunmaan sairaala	59 600	39 900	67 %
Psykiatrian tulosalue	370 500	285 300	77 %
Huoltopalvelut	48 000	14 700	31 %
Tekniset palvelut	35 400	21 500	61 %
Hallintokeskus	116 800	76 399	65 %
Tyks-Sapa	484 000	307 200	63 %
EPLL	105 200	32 500	31 %
Keskitytetyt koulutukset (alueellinen, johtamiskoulutukset, työhajauskoulutus)	253 900	210 125	83 %
Yhteensä	3 234 900	2 174 124	67 %

KAAVIO 17. SAIRAUSPÄIVÄT/PALVELUSSUHDE 2012–2013



Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot

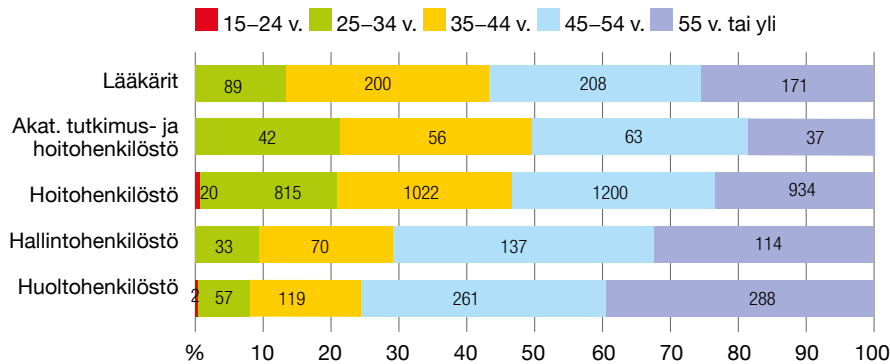
TAULUKKO 24. HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2013

TAULUKKO 23. HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA 2011–2013

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
	%	%	%	%	%	%	lkm	lkm	lkm
Lääkärit	46,4	46,1	45,9	53,6	53,9	54,1	932	958	974
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	12,6	11,3	11,1	87,4	88,7	88,9	239	239	243
Hoitohenkilöstö	6,9	7,3	7,9	93,1	92,7	92,1	4 790	4 894	4 852
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	20,8	21,7	22,6	79,2	78,3	77,4	1367	1376	1284
Tutkijat	33,5	31,3	29,4	66,5	68,7	70,6	197	179	160
Yhteensä	15,3	15,4	16,0	84,7	84,6	84,0	7560*	7650*	7519*

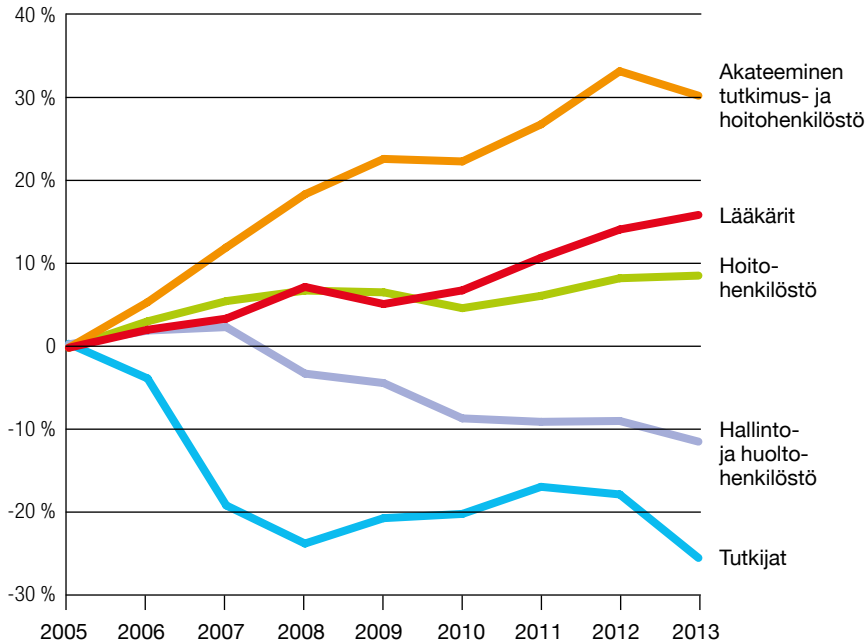
* luvussa on 31.12. palveluksessa olleet sekä vakinaiset että määräaikaiset työntekijät

KAAVIO 18. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2013



	Perusaste/ei ammatti-koulutusta/opiskelija	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkea-kouluaste	Ylempi korkea-kouluaste	Tutkija-aste	Yhteensä
Lääkärit					615	359	974
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	12	1	6	72	121	31	243
Hoitohenkilöstö	140	866	1 860	1 875	102	9	4 852
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	417	500	199	91	72	5	1 284
Harjoittelijat ja amanuenssit	5			1			6
Tutkijat	39	3	28	28	39	23	160
Yhteensä	613	1 370	2 093	2 067	949	427	7 519
%-osuus	8,2	18,2	27,8	27,5	12,6	5,7	
Yleinen kunnallinen koulutusaste % v. 2012	7,0	40,1	16,8	16,5	18,3	1,3	

KAAVIO 19. TYÖPANOKSEN MUUTOKSET AMMATTIRYHMITTÄIN 2005–2013



TAULUKKO 25. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSLÄKKEELLE SIIRTYMINEN 2013

	lukumäärä	% henkilöstöstä
Lääkärit	10	1,5 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	1	0,5 %
Hoitohenkilöstö	69	1,7 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	58	5,3 %
Yhteensä	138	2,3 %

Kaavioluettelo

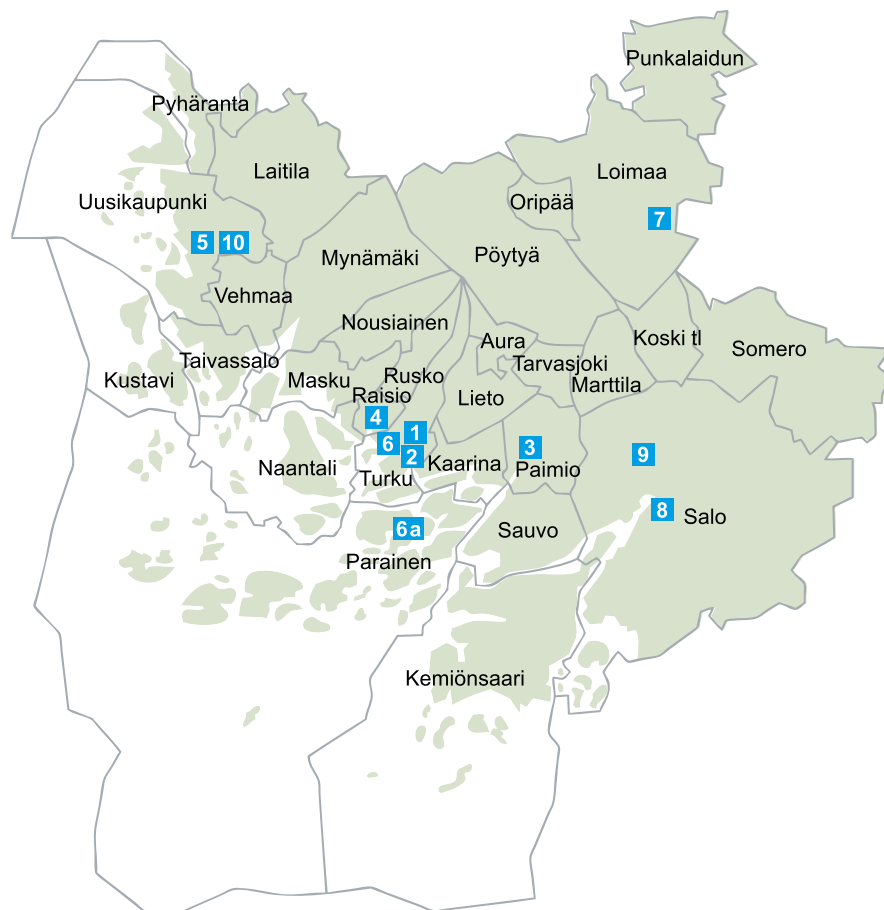
KAAVIO 1.	Virat ja toimet tulosalueittain 31.12.2013	7
KAAVIO 2.	Virat ja toimet ammattiryhmittäin 31.12.2013	7
KAAVIO 3.	Henkilöstö tulosalueittain 31.12.2013	7
KAAVIO 4.	Henkilöstön ikäjakauma 2013	8
KAAVIO 5.	Henkilöstö ikäryhmittäin 2012–2013	9
KAAVIO 6.	Henkilöstön koulutus rakenne 31.12.2013	9
KAAVIO 7.	Kevan eläkepoistumaennuste 2014–2030	10
KAAVIO 8.	Työpanos vakinaiset, varahenkilöstö, määräaikaiset 2013	12
KAAVIO 9.	Työpanos vuosikolmanneksittain 2011–2013	12
KAAVIO 10.	Työajan rakenne 2013	13
KAAVIO 11.	Poissaolopäivien kehitys vuodesta 2009	13
KAAVIO 12.	Omailmoituspoissaolot 2009–2013	14
KAAVIO 13.	Sairauspäivät poissaolokoodeittain 2013 (SairaalaPrima)	15
KAAVIO 14.	Palkkakustannusten jakautuminen 2013	16
KAAVIO 15.	Tehdyn työn tuntihinta ammattiryhmittäin 2013	17
KAAVIO 16.	Työpanos vakinaiset/varahenkilöstö/määräaikaiset tulosalueittain 2013	30
KAAVIO 17.	Sairauspäivät/palvelussuhde 2012–2013	30
KAAVIO 18.	Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2013	31
KAAVIO 19.	Työpanoksen muutokset ammattiryhmittäin 2005–2013	32

Taulukkoluetelo

TAULUKKO 1.	Henkilöstömäärän kehitys 2009–2013	7
TAULUKKO 2.	Avaintietoja henkilöstön määrästä ja rakenteesta 2011–2013	8
TAULUKKO 3.	Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden päättymisen syyt 2012–2013	10
TAULUKKO 4.	Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti 2011–2013	10
TAULUKKO 5.	Eläkkeelle siirtyneet 2009–2013	11
TAULUKKO 6.	Työpanos laskennallisina virkoina 2009–2013	12
TAULUKKO 7.	Avaintietoja poissaoloista 2011–2013	13
TAULUKKO 8.	Perhevapaiden käyttö 2012–2013	14
TAULUKKO 9.	Sairauspäivät/laskennallinen virka 2009–2013	14
TAULUKKO 10.	Sairauspäivät poissaolokoodeittain 2012–2013 (SairaalaPrima)	15
TAULUKKO 11.	Tehdyn työn tuntihinta 2009–2013	17
TAULUKKO 12.	Koulutusmäärärahan käyttö 2009–2013 (tuhatta €)	19
TAULUKKO 13.	Koulutuspäivien määrä ammattiryhmittäin 2011–2013	19
TAULUKKO 14.	Johtamisopinnoissa aloittaneet ja valmistuneet 2008–2013	20
TAULUKKO 15.	Haettavaksi julistetut virat ja toimet sekä hakemukset 2013	21
TAULUKKO 16.	Haettavaksi julistetut virat ja toimet sekä hakemukset 2013 ammattiryhmittäin	21
TAULUKKO 17.	Perhevapaiden käyttö ja isien osuus perhevapaista 2012–2013	26
TAULUKKO 18.	Palkkavertailu tehtävänimikkeittäin 2013	27
TAULUKKO 19.	Virat ja toimet tulosalueittain 31.12.2013	29
TAULUKKO 20.	Virkojen ja toimien muutokset 2013	29
TAULUKKO 21.	Keski-ikä tulosalueittain 2011–2013	29
TAULUKKO 22.	Koulutusmäärärahan käyttö tulosalueittain 2013 (Fina)	30
TAULUKKO 23.	Henkilöstön sukupuolijakauma 2011–2013	31
TAULUKKO 24.	Henkilöstön koulutusaste ammattiryhmittäin 31.12.2013	31
TAULUKKO 25.	Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen 2013	32

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAANHOITOPIIRI

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
Sairaalanatie 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
Välskärantie 2, 23500 Uusikaupunki

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin jäsenkunnat 2013

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

Lisäksi Turun yliopisto
* kaksikielinen kunta

www.vsshp.fi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisu, sarja D nro 51, 2014, ISSN 1976–1343