

Henkilöstö- kertomus 2014



VARSINAIS-SUOMEN SAIRAAHOITOPIIRI

Saatteeksi	3
1. Keskeiset saavutukset	4
2. Henkilöstövoimavarat	5
2.1. Muutokset organisaatiossa ja toiminnassa	5
2.2. Virat ja toimet	6
2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne	6
2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma	7
2.5. Koulutusrakenne	8
2.6. Palvelussuhteiden kesto ja vaihtuvuus	8
2.7. Työpanos	10
2.8. Poissaolot	11
2.9. Sairastavuus	12
3. Palkkaus ja palkitseminen	14
3.1. Palkankorotukset	14
3.2. Palkkakustannukset	14
3.3. Tehdyn työn hinta	14
3.4. Kannustaminen	15
4. Osaava ja riittävä henkilöstö	16
4.1. Osaamisen varmistaminen	16
4.2. Rekrytointi	18
5. Työhyvinvointi ja työolot	19
5.1. Yhteistoiminta	19
5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta	19
5.3. Työsuojelu	20
5.4. Työterveyspalvelut	21
6. Tasa-arvon tila	22
6.1. Henkilöstörakenne	22
6.2. Palkkaus	22
Tunnuslukujen laskentakaavat ja käsitteet	24
Tulosaluekohtaiset taulukot ja kaaviot	25
Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot	28
Kaavioluettelo	30
Taulukkuoluettelo	30

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAAHOITOPIIRIN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2014

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: Pekka Remes

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 53, 2015, ISSN 1976-1343

Saatteeksi

Aloitimme vuoden 2014 työt raskaissa tunnelmissa. Loppuvuoden 2013 lomautukset aiheuttivat potilaiden hoidossa runsaasti poikkeusjärjestelyitä, joiden vaikutukset ulottuivat alkuvuoteen. Toimitilojemme paikoin huono kunto ja sisäilmaongelmat aiheuttivat useiden yksiköiden muuttoja toisiin tiloihin. Monet edellisenä vuotena aloitetut kustannuksia hillitsevät toimenpiteet jatkuivat samalla kun valmistauduimme uusiin toimenpiteisiin. Sote-uudistuksen epävarmuus painoi henkilökuntaa.

Aloitimme vuoden ilman sitovia tavoitteita, kun kehittämisemme linjaukset – strategiamme – oli vielä valmistelussa. Valtuustomme hyväksyi 29.4.2014 uuden ”Terveempänä kotiin”-strategian ja saimme kehittämisemme uuden suunnan: yhdessä yhteen sairaalaan. Tärkeitä asioita olivat myös T3- ja Medisiina D-hankkeiden eteneminen.

Palveluidemme kysyntä lisääntyi vuoden kuluessa. Muille kuin jäsenkunnille tarjottujen palvelujen määrä kasvoi edelleen. Näiden johdosta teimme vuonna 2014 jälleen uuden ennätyksen hoidettujen potilaiden määrässä.

Tyksin organisaatiouudistuksen alkuvaikeudet näyttivät vuoden mittaan voitetuilta ja uusi palvelutapamme vanhaa tehokkaammalta. Taloutemme suunta kääntyi; hoidimme enemmän potilaita suhteessa pienemmin kustannuksin.

Henkilöstöasioiden saralla panostimme erityisesti esimiestaitojen, kuten arkipäivän esimiestyön ja muutosjohtamisen, kehittämiseen. Kannustamisen merkitystä korostettiin ja siihen luotiin uusia työkaluja. Lisäksi johtamistaitoja arvioitiin systemaattisesti ja tiedolla johtamista lisättiin. Kehityskeskusteluissa niin tavoiteasetanta kuin osaamisen arviointikin pystytään nyt dokumentoimaan sähköisesti. Työhyvinvoinnissa keskityttiin työterveystoiminnan kehittämiseen ja vapaaehtoiset työntekijämme mahdollistivat hienosti uuden käytännön traumaattisten työtilanteiden purkamiseen. Hoitajien työvuorolistojen laatimisessa lisättiin autonomiaa. Henkilökunnan uusi kuntosali valmistui viimein vuoden lopussa.

Vuoden 2014 tuloksemme on mahtava saavutus. Potilastyytyväisyys oli hyvällä tasolla ja pysyimme jokseenkin hoitotakuussa. Tieteellinen tutkimus jatkui vireänä. Hyvän tuloksen jälkeen soisimme mielellään itsellemme rauhaa alituisista muutoksista. Tähän ei liene mahdollisuutta välttämättömän sote-uudistuksen alla. Muutokset tuntuvat kuitenkin vähemmän uhkaavilta, koska vuosi 2014 osoitti, että pystymme muuttumaan – yhdessä.

OLLI-PEKKA LEHTONEN

sairaanhoidopiirin johtaja

KATARIINA SIMILÄ

henkilöstöjohtaja

1. Keskeiset saavutukset

Tehrään porukal - Henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma lanseerattiin alkuvuodesta 2012. Vuodelle 2014 laadittu toteutussuunnitelma ohjasi yhdessä VSSHP:n strategiaan perustuvan Henkilöstötoimiston toimintasuunnitelman kanssa henkilöstöprosesseihin ja -käytäntöihin kohdistuvan kehittämistoiminnan painopisteitä. Mm. seuraavat asiat toteutettiin vuonna 2014:

- SYMPA osaamisen hallinnan tietojärjestelmän viimeistely ja pilotointi
- esimiestyön mentorointimallin luominen ja mentorointiparien muodostus
- toimintatavat traumaattisten työtilanteiden purkuun
- esimiestyön 360- arviointi
- henkilökohtaisia lisiä koskevan mallin uudistus
- liikkuvuuskannustimen käyttöönotto
- täyttölupamenettelyn selkiytyminen.

Osa kehittämistoimista aloitettiin suunnitellusti, mutta julkistus tai loppuhionta ajoittuu vuoden 2015 puolelle. Näitä olivat mm.

- nopea palkitseminen eli kiitospalkkio kannustavana palkkaelementtinä
- Työkaarimalli
- päihdeohjelma
- aloitetoiminnan uudistaminen
- soveltuvuusarviointien käytön periaatteet ja yhteistyökumppanin nimeäminen.





2. Henkilöstö-voimavarat

2.1. Muutokset organisaatiossa ja toiminnassa

VSSHP:ssä valmisteltiin tai toteutettiin vuoden 2014 aikana seuraavat isot muutokset:

- Yksi sairaala-organisaatiomuutoksen valmistelu
- Sydänkeskuksen päivystystoimintamuutoksen valmistelu
- Hallintokeskuksen organisaatiomuutoksen toteutus 1.12.2014 alkaen. Kehittämistoiminta keskitettiin uuteen Kehittämispalvelut-yksikköön. Samoin tietotuotantoa ja potilaiden palvelua parannettiin uusien tiimien myötä. Vakanssimäärissä ei tapahtunut muutoksia.
- Sairaanhoidopiiriin kuljetustoiminnan potilas- ja vainaja-kuljetukset keskitys Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitokseen 1.5.2014 alkaen. Muiden kuljetuksien siirto Hallintokeskuksen hankinta- ja logistiikkapalveluihin.
- Teknisten ja huoltopalvelujen tulosalueeseen kuuluneen Ravintohuollon ulkoistus 1.1.2014 alkaen Arkealle.

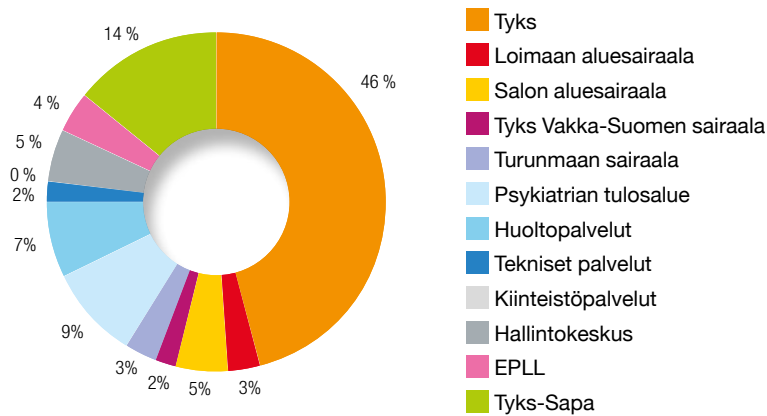
Lisäksi joidenkin tulosalueiden ja tulosyksiköiden sisällä toteutettiin yksittäisiä vakanssiirtoja yksiköiden välillä.

2.2. Virat ja toimet

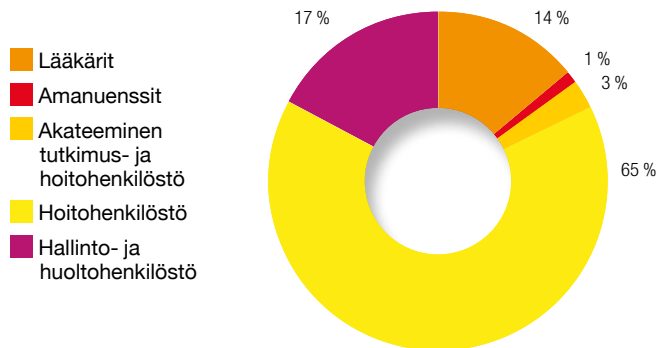
VSSHP:ssä oli vuoden lopussa yhteensä 6 572 virkaa ja tointa, joista 85 oli yliopiston sivuvirkoja ja 58 amanuenssien sekä harjoittelijoiden tointa. Vakanssien kokonaismäärä väheni 185 kpl edelliseen vuoteen verrattuna. Vakanssipankissa oli yhteensä 22 vakanssia.

Varahenkilöiden vakansseja oli yhteensä 616, mikä on 7 vähemmän kuin edellisenä vuotena.

KAAVIO 1. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2014



KAAVIO 2. VIRAT JA TOIMET AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2014



Vuonna 2014

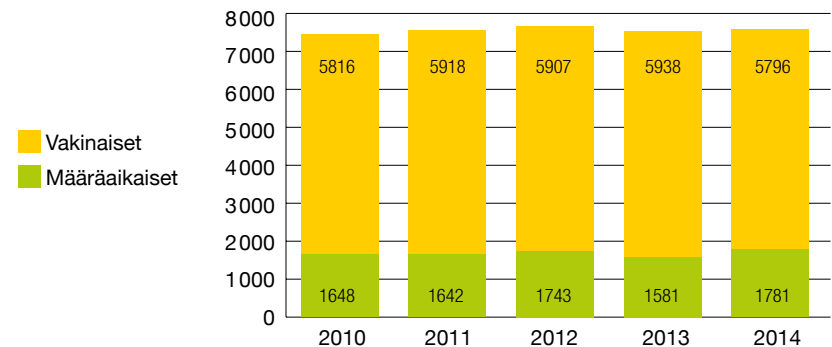
- perustettiin yhteensä 16 uutta virkaa ja tointa
 - hallitus perusti 10 tointa hengityshalvauspotilaiden hoitoa varten
 - Tyks-Sapan johtokunta perusti kaksi erikoistuvan lääkärin virkaa ja kaksi röntgenhoitajan tointa
 - Turunmaan sairaalan johtokunta perusti erikoissuunnittelijan toimen ja erikoislääkärin viran.
- nimikemuutoksia tehtiin yhteensä 68 kappaletta
- lääkäreiden tehtävänimikkeitä tarkistettiin 19 virassa ja hoitohenkilöstön 47 virassa tai toimessa.
- vakansseja lakkautettiin yhteensä 244 johtuen työterveys- huollon yhtiöittämisestä ja ravintohuollon ulkoistamisesta.

Resurssipankki muutettiin vakanssipankiksi, jotta pienten organisaatiomuutosten toteuttaminen helpottuisi. Vakanssipankkiin siirretään vakanssi määrärahoineen, kun se on ollut käyttämättä yhtäjaksoisesti vuoden ja tai sen tuleva käyttötarkoitus on muuten avoin. Sinne on sijoitettu mm. 2012 ja 2013 täyttölupamenettelyjen yhteydessä luovutetut vakanssit. Vakanssien käytöstä päättää sairaanhoitopiirin johtaja.

2.3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaikkiaan VSSHP:n palveluksessa oli vuoden lopussa 7 577 henkilöä. Luvussa on mukana eri syistä virka- tai työvapaalla olevat henkilöt ja heidän sijaisensa. Avoimen toimen hoitajia työskenteli 600 vakanssissa.

KAAVIO 3. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2010–2014



TAULUKKO 1. VAKANSSIT JA HENKILÖSTÖMÄÄRÄ TULOSALUEITTAIN 31.12.2014

	Vakanssit	Henkilöstö
Tyks	3 027	3 683
Loimaan aluesairaala	227	241
Salon aluesairaala	299	365
Tyks Vakka-Suomen sairaala	145	160
Turunmaan sairaala	166	180
Psykiatrian tulosalue	576	664
Huoltopalvelut	491	474
Tekniset palvelut	128	115
Kiinteistöpalvelut	14	18
Hallintokeskus	329	340
EPLL	268	329
Tyks-Sapa	902	1 008
Yhteensä	6 572	7 577

TAULUKKO 2. AVAINTIETOJA HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ JA RAKENTEESTA 2012–2014

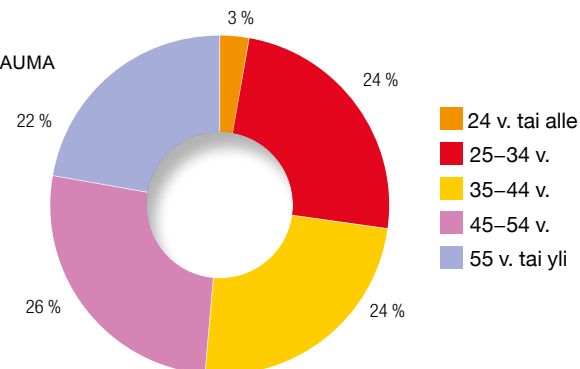
	2012	2013	2014	Muutos 2014-2013
Palvelussuhde				
toistaiseksi voimassa oleva	77 %	79 %	77 %	-2 %
määräaikainen	23 %	21 %	23 %	2 %
kokoaikainen	93 %	92 %	92 %	0 %
osa-aikainen	7 %	7 %	7 %	0 %
sivuvirkasuhde (yo)	1 %	1 %	1 %	0 %
Osa-aikatyö				
kaikki osa-aikatyön muodot	13 %	13 %	13 %	0 %
pohjana kokoaikainen palvelussuhde lkm	787	807	804	-3
Sukupuolijakauma				
naisia	85 %	84 %	83 %	-1 %
miehiä	15 %	16 %	17 %	1 %

Yleisin peruste määräaikaiselle osa-aikatyölle, jossa pohjana on koko-aikainen palvelussuhde, oli osittainen hoitovapaa ja virka-/työvapaa. Muita perusteita oli opintovapaa, kuntoutustuki sekä sairauspoissaolo.

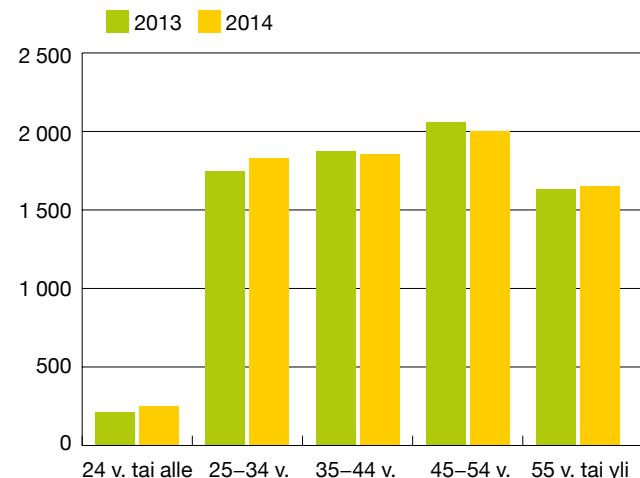
2.4. Ikärakenne ja ikäjakauma

VSSHP:ssä koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2014 lopussa 43 vuotta, vakinaisen henkilöstön 46 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 35 vuotta.

KAAVIO 4. IKÄJAKAUMA



KAAVIO 5. HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2013–2014



Vuonna 2014 suurin ikäryhmä oli 45–54-vuotiaat, vakinaisesta henkilöstöstä tähän ryhmään sijoittui yhteensä 31 %.

Vakinaisesta henkilöstöstä noin 26 % oli täyttänyt 55 vuotta. Yli 55-vuotiaat oli suurin ikäryhmä Vakka-Suomen sairaalassa, Turunmaan sairaalassa, Huoltopalveluissa sekä Teknisissä palveluissa.

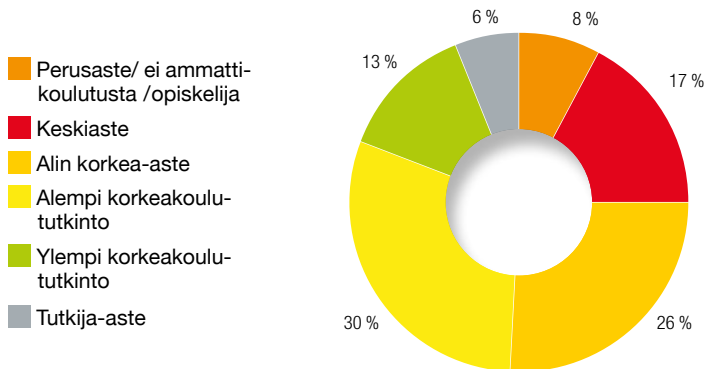
TAULUKKO 3. ESIMERKKEJÄ YLI 55-VUOTIAIDEN MÄÄRÄSTÄ AMMATTIRYHMITÄIN

	Vakinaisten työntekijöiden lukumäärä 31.12.2014	Heistä yli 55-vuotiaita
yksiköiden johtajat, yllilääkärit ja ylihoitajat	174	60 %
osastonhoitajat (oh + hoh)	155	52 %
sairaanhoitajat	1 989	15 %
erikoislääkärit	303	22 %
laitoshuoltajat	361	44 %
välinehuoltajat	93	44 %
ammattimiehet	83	41 %

2.5. Koulutus rakenne

Kaaviossa 6 on VSSHP:n henkilöstön koulutus rakenne 31.12.2014. Vuoden 2014 aikana suoritettiin 96 erikoislääkäriin tutkintoa osana VSSHP:n opetus- ja tutkimustoimintaa.

KAAVIO 6. KOULUTUSRAKENNE 31.12.2014



2.6. Palvelussuhteiden kesto ja vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteet olivat kestäneet 31.12.2014 keskimäärin 15 vuotta. Taso on pysynyt samana jo muutaman vuoden ajan. Yli 20 vuotta VSSHP:ssä palveluksessa olleita on

- 23 % lääkäreistä
- 16 % akateemisesta tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä
- 33 % hoitohenkilöstöstä
- 33 % hallinto- ja huoltohenkilöstöstä

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palveluksessa oloaika oli vajaa 3 vuotta. Määräaikaisten määrää nostavat ja heidän palvelussuhteiden pituutta lisäävät seuraavat asiat: erikoistuvat lääkärit työskentelevät määräaikaisina, perhevapaita on suhteellisen paljon naisvaltaisella toimialalla, erilaisiin virkavapaisiin suhtaudutaan VSSHP:ssä myönteisesti ja avoimien virkojen täyttö on välillä hidasta, mikä osaltaan lisää sijaisten määrää.

Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti eli omaehtoinen vaihtuvuus oli 2 % vuonna 2014. Yleisimmät palvelussuhteen päättymisen syyt on esitetty taulukossa 5.

TAULUKKO 4. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IRTISANOUTUMISPROSENTTI 2012–2014

	2012	2013	2014
Lääkärit	2,0 %	3,2 %	2,4 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	6,4 %	4,6 %	3,1 %
Hoitohenkilöstö	2,5 %	2,3 %	2,1 %
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	2,1 %	1,6 %	1,8 %
Yhteensä	2,5 %	2,4 %	2,1 %



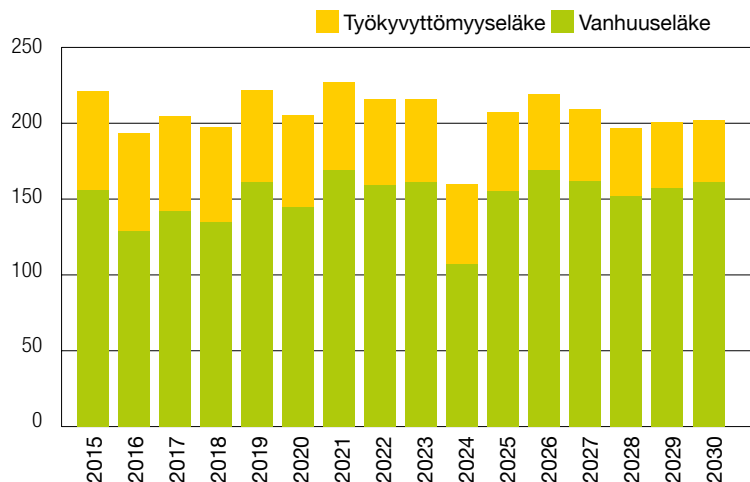
TAULUKKO 5. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEIDEN PÄÄTTYMISEN SYYT 2013–2014 (SAIRAALAPRIMA)

	2013	2014
Itse irtisanoutunut	140	121
Eläkkeelle siirtyminen	153	138
Ero määräajan päätyttyä (koulutusvirka)	26	19
Siirto toiseen organisaatioon	22	134
Muut syyt	10	11
Yhteensä	351	423

Eläkkeelle siirtyminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 118 henkilöä eli 1,6 % vuonna 2014. Vuosina 2015–2030 vanhuuseläkeiän (63–68 vuotta) saavuttaa vajaat 2 500 VSSHP:läistä.

KAAVIO 7. KEVAN ELÄKEPOISTUMAENNUSTE 2015–2030



VSSHP:n eläkeasioita hoitaa Keva. VSSHP:tä koskevan tilaston¹ mukaan vuonna 2014

- vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta
- kokoaikaiselle pysyvälle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 8 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 58,9 vuotta.
- määräaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi 16 henkilöä
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 39 henkilöä
- osa-aikaeläkkeelle siirtyi 12 henkilöä.

Osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden aikana yhteensä 200 henkilöä, mikä on 12 % vähemmän kuin edellisellä vuonna.

Vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on noussut viime vuosien aikana. Vuonna 2008 se oli 61,8 vuotta ja viime vuonna 63,7 vuotta. Vuoteen 2013 verrattuna myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä nousi hieman, mutta sille jäätin keskimäärin kolme vuotta myöhemmin. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrän nousi hieman edellisestä vuoteen verrattuna. Huomioiden kaikki eläkelajit VSSHP:ssä eläköidytään keskimäärin 60,3 vuoden iässä.

TAULUKKO 6. ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2010–2014 (KEVAN TILASTOT)

	2010	2011	2012	2013	2014
Vanhuuseläke	126	120	101	136	118
Työkyvyttömyyseläke	10	12	8	5	8
Kuntoutustuki	17	19	17	16	16
Osatyökyvyttömyyseläke	36	38	35	36	39
Työttömyyseläke	2	0	0	0	0
Osa-aikaeläke	28	17	12	18	12
Yhteensä (pl. osa-aikael.)	191	189	161	193	181

Varhe-maksut

Työntekijän siirtyessä työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle tulee työnantajalle maksettavaksi varhaiseläkemenoperusteinen eli varhe-maksu. Kevan valtuuskunta päättää maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen, mikä vaikuttaa osaltaan työnantajalta perittävän maksun suuruuteen. Suuret työnantajat kuten VSSHP maksavat varhe-maksua eläkemenoperusteisesti. Sitä maksetaan 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta, joten maksut jakautuvat kolmelle tai neljälle vuodelle.

Taulukossa 7 kuvataan VSSHP:n varhe-maksun suuruus suhteessa muihin kunnallisiin työnantajiin (=valtakunnalliseen keskiarvoon). Vuoden 2014 tiedot ovat vielä ennakkotietoja. VSSHP:n varhe-maksut ovat olleet koko seuranta-ajan pienemmät kuin kunnallisilla työnantajilla keskimäärin. Vuonna 2014 ero oli 22 %. Varhe-maksujen euro-määrä on ollut laskussa vuodesta 2012 alkaen ollen n. 2 milj. euroa vuonna 2014.



KUVA: MARJO PELTONIEMI

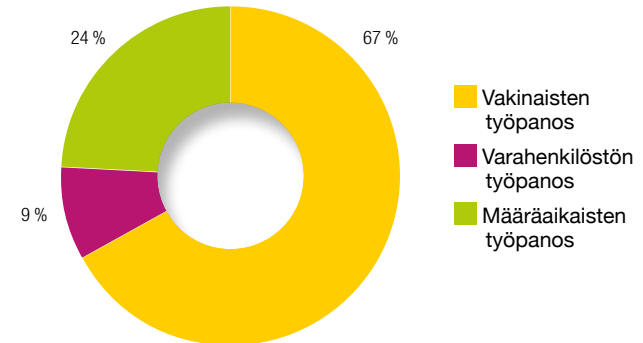
2.7. Työpanos

Työpanos laskennallisina virkoina oli vuonna 2014 yhteensä 5 302. Työpanos laski 1,1 % vuodesta 2013 eli yhteensä 60 laskennallista virkaa.

TAULUKKO 8. TYÖPANOS LASKENNALLISINA VIRKOINA 2010–2014

2010	2011	2012	2013	2014
5 235	5 303	5 369	5 362	5 302

KAAVIO 9. TYÖPANOS VAKINAISET, VARAHENKILÖSTÖ, MÄÄRÄAIKAISET



VSSHP:ssä mahdollistettiin vuonna 2014 erityisvaltionosuus- ja erityisresurssimäärärahalta tai ulkopuolelta saadulla tutkimusrahalla keskimäärin 120,2 tutkijan työpanos. Tämä ei sisälly yllä mainittuun määräaikaisten työpanosprosenttiin.

Ylityötunteja maksettiin vuoden 2014 aikana seuraavasti:

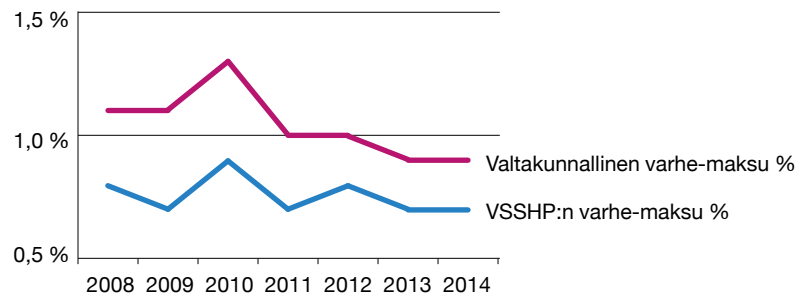
- lääkärit 8 851 päivän verran
- hoitohenkilöstö 8 483 päivän verran
- hallinto- ja huoltohenkilöstö 440 päivän verran

Ylityömäärät ovat kokonaisuutena maltillisia ja kertovat siitä, että työntekijät joustavat tarvittaessa. Erityistä huomiota on kiinnitetty ylityötuntien tasaiseen jakautumiseen.

TAULUKKO 7. VARHE-MAKSUJEN KEHITYS 2008 -2014

	Palkat ilman soutuja	Lopullinen varhemaksu	Varhemaksu %	Valtakunnallinen varhemaksu % (keskiarvo)
2008	237 443 950	1 819 930	0,8 %	1,1 %
2009	245 504 279	1 750 277	0,7 %	1,1 %
2010	251 567 299	2 375 817	0,9 %	1,3 %
2011	266 205 859	1 986 309	0,7 %	1 %
2012	283 531 678	2 220 307	0,8 %	1 %
2013	286 507 416	2 141 988	0,7 %	0,9 %
2014	289 989 666	2 023 697	0,7 %	0,9 %

KAAVIO 8. VARHE-MAKSUJEN KEHITYS 2008 -2014

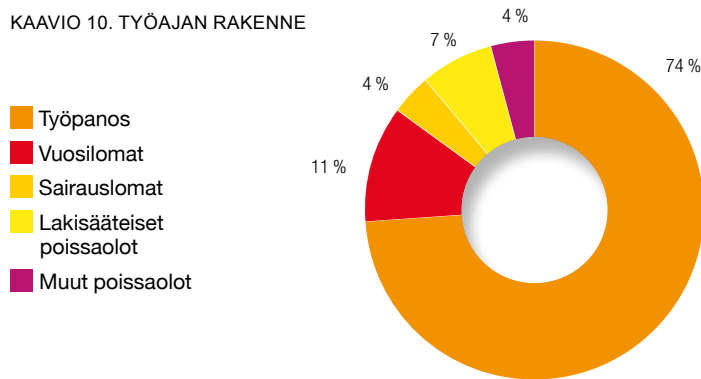


2.8. Poissaolot

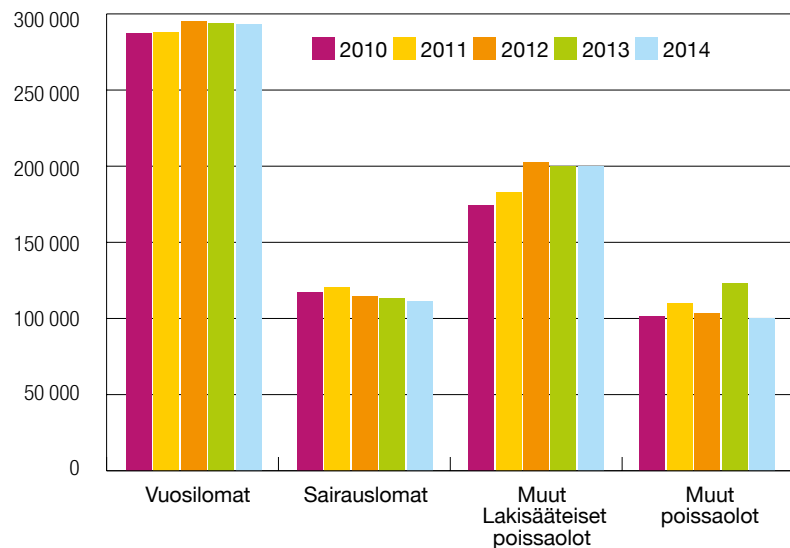
Poissaolopäiviä henkilöstölle kertyi 3 % vähemmän kuin vuonna 2013, yhteensä 707 616 kalenteripäivää.

Kaaviossa 10 nähdään eri poissaolosyiden suhde henkilöstön työpanokseen. Muita lakisääteisiä poissaoloja ovat äitiysvapaat, muut perhevapaat, vuorotteluvapaat sekä opintovapaat. Muut poissaolot ovat etupäässä yksityisasiosta johtuvia palkattomia vapaita, talkoovapaita tai palkallisia vapaita ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista varten. Merkittävin poissaolon peruste on vuosilomapäivät, joiden osuus kaikista poissaolopäivistä oli 42 %.

KAAVIO 10. TYÖAJAN RAKENNE



KAAVIO 11. POISSAOLOPÄIVIEN KEHITYS VUODESTA 2010



TAULUKKO 9. AVAINTIETOJA POISSAOLOISTA 2012–2014

	2012	2013	2014
Poissaolotuntien osuus kokonaistyötunneista	32 %	28 %	27 %
Poissaolotuntien osuus palkkakustannuksista	17 %	16 %	16 %
Poissaolopäivän keskim. hinta (ilman sijaisten palkkoja)	60 €	59 €	63 €

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

Vuoden 2014 aikana 18 % kaikista palvelussuhteessa olleista työntekijöistä oli perhevapaalla VSSHP:ssä eri syistä. Taulukossa 10 ilmenee tarkemmin perhevapaavaihtoehtojen käyttömääriä. Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan lyhennettyä työpäivän tekoa ja tilapäisellä hoitovapaalla äkillisesti sairastuneen lapsen hoitamista.

Kokopäiväisten perhevapaiden osuus kaikista kokopäiväisistä poissaoloista oli 17 %.

TAULUKKO 10. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ 2013–2014

	Henkilönlukumäärä			Päivät		
	2013	2014	muutos %	2013	2014	muutos %
Äitiysvapaa	361	356	-1 %	32 400	33 316	3 %
Isyysvapaa	82	73	-11 %	1 433	1 156	-19 %
Vanhempainvapaa	409	403	-1 %	46 210	45 368	-2 %
Kokoaikainen hoitovapaa	381	332	-13 %	60 499	53 324	-12 %
Osittainen hoitovapaa	395	377	-5 %	81 097	80 064	-1 %
Tilapäinen hoitovapaa	1 128	1 147	2 %	4 657	4 963	7 %

Vuorotteluvapaalla oli 96 henkilöä vuoden 2014 aikana. Edellisenä vuonna heitä oli 88.

2.9. Sairastavuus

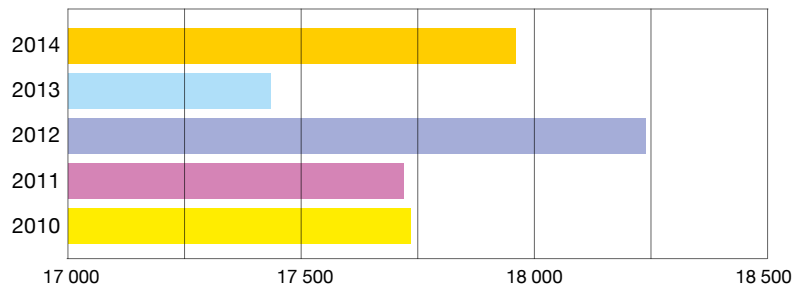
Vuonna 2014

- henkilöstöä oli sairauslomalla yhteensä 105 628 päivää, vähennystä oli 2 % vuodesta 2013
- vähentyminen merkitsee vuositasolla runsaan 0,5 milj. euron säästöä, kun hintana käytetään 300 €/sairauspäivä
- sairauspäivien osuus kokonaistyöajasta oli 3,9 % (saman verran kuin edellisenä vuotena)
- sairauspoissaolopäivältä maksettiin palkkaa keskimäärin 76,9 euroa (välittömät palkkakustannukset)
- Kelan osasairauspäivärahan turvin palasi pitkältä sairauspoissaololta omaan työhönsä osa-aikaisesti yhteensä 82 henkilöä 5 946 päivän ajan (62 henkilöä 3 868 päivän ajan vuonna 2013)
- 40 % VSSHP:n henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa töistä oman sairauden vuoksi. Vähennystä oli 1 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Omailmoituspoissaolot

- ilmoitusten määrä nousi 3 % vuoteen 2013 verrattuna.
- niiden osuus kaikista sairauslomista oli 15 %.
- vuoden 2014 aikana omailmoitusta käytti 4 807 henkilöä eli 49 % kaikista kuukausipalkkaisista henkilöistä.
- omailmoituksella oltiin pois töistä keskimäärin 1,8 päivää/henkilö.

KAAVIO 12. OMAILMOITUSPOISSAOLOT 2010–2014





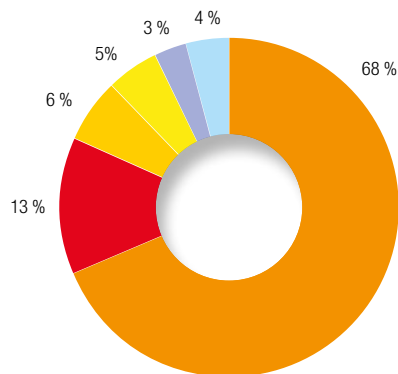
KUVA: MATHIAS LUTHER

TAULUKKO 11. SAIRAUSPÄIVÄT / PALVELUSSUHDE 2010–2014

2010	2011	2012	2013	2014
15,9	16,1	15,0	14,4	14,4

KAAVIO 13. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKODEITTAIN (SAIRAALAPRIMA)

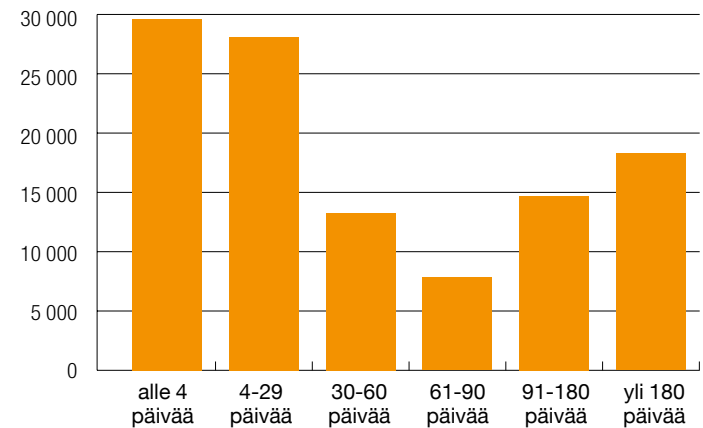
- Palkallinen sairausloma
- Osapalkkainen sairausloma
- Palkaton sairausloma
- Osa-aikainen sairausloma
- Työ-/työmatkatapaturma
- Vapaa-ajan tapaturma



TAULUKKO 12. SAIRAUSPÄIVÄT POISSAOLOKODEITTAIN 2013–2014 (SAIRAALAPRIMA)

	2013	2014	muutos	muutos %
Palkallinen sairausloma	86 600	86 632	32	0,0 %
Osapalkkainen sairausloma	16 076	15 733	-343	-2,1 %
Palkaton sairausloma	8 763	7 407	-1 356	-15,5 %
Osa-aikainen sairausloma	3 868	5 946	2 078	53,7 %
Työ-/työmatkatapaturma	4 560	3 705	-855	-18,8 %

KAAVIO 14. SAIRAUSPOISSAOLOJEN PITUUDET PÄIVISSÄ



Yleisimmät sairastavuuden syyt ovat olleet samat vuodesta 2008

lähtien, prosentit kuvaavat vuoden 2014 tilannetta:

- erilaiset tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 26 %
- erilaiset hengityselinsairaudet 17 %
- mielenterveyden häiriöt 14 %
- erilaiset vammat, myrkytykset ym. 11 %

3. Palkkaus ja palkitseminen

3.1. Palkankorotukset

KVTES:n ja Tekniikan sopimuksen piiriin kuuluville maksettiin 20 euron suuruinen yleiskorotus 1.7.2014, minkä lisäksi henkilökohtaisia lisiä korotettiin 0,88 % (KVTES) ja 0,82 % (Tekniikan sopimus). Vastaavat korotukset tehtiin palkkoihin sidottuihin paikallisiin sopimuksiin.

KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön maksussa olevien henkilökohtaisten lisien määrä tarkistettiin tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä huhtikuussa. Henkilökohtaisen lisän esityksiä pyydettiin siten, että 1,3 % saatiin täyttämään myös sen aliittaneissa palkkahinnoittelulitteissä. Tarkastelu tehdään jatkossa vuosittain, jotta 1,3 % täytyminen saadaan varmistettua.

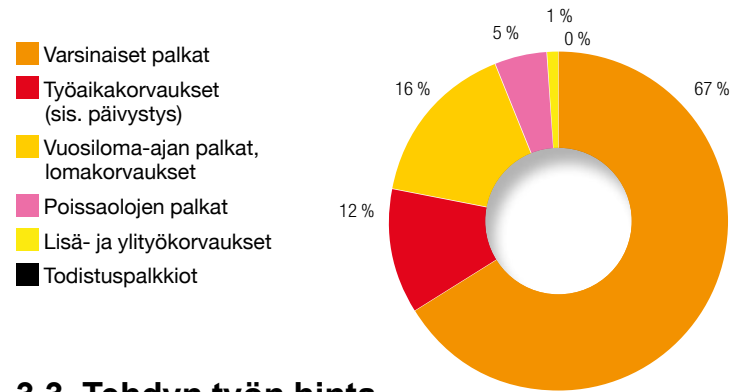
3.2. Palkkakustannukset

Tilinpäätöksen mukaiset palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat yhteensä 371 miljoonaa euroa. Henkilöstömenot kasvoivat 1 % vuodesta 2013. Palkkojen ja palkkioiden toteuma suhteessa talousarvioon oli 101,4 ja sivukulujen 99,4.

Palkanlaskentajärjestelmästä katsottuna VSSHP:n tasolla

- varsinaiset palkat kasvoivat 1 %
- työaikakorvaukset kasvoivat 2 % (työaikakorvauksiin sisältyvät ilt-, yö-, lauantai-, sunnuntai-, arkipyhä- ja aattotyökorvaukset, hälytysrahakorvaukset ja varallaolo- korvaukset sekä lääkäreiden aktiiviyö- ja päivystyskorvaukset)
- lisä- ja ylityökorvaukset kasvoivat 11 %
- poissaolojen palkat vähenivät 1 %.

KAAVIO 15. PALKKAKUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN (SAIRAALAPRIMA)



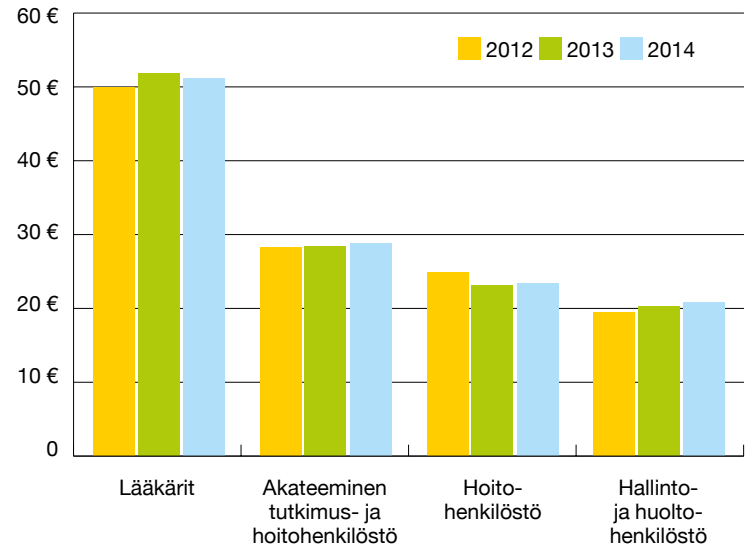
3.3. Tehdyn työn hinta

Kaikkien palveluksessa olleiden tehdyn työn tuntihinta ilman työnantajan sivukuluja oli 27 euroa. Vakinaisen henkilöstön osalta hinta oli 28 euroa ja määräaikaisen henkilöstön 24 euroa.

TAULUKKO 13. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA 2010–2014

Vuosi	2010	2011	2012	2013	2014
Tuntihinta (€)	24 €	25 €	27 €	26 €	27 €

KAAVIO 16. TEHDYN TYÖN TUNTIHINTA AMMATTIRYHMITTÄIN



3.4. Kannustaminen

VSSHP:lle rakennettiin vuoden 2014 aikana yleisen kannustinjärjestelmän malli. Kannustamisella halutaan lisätä työntekijöiden motivaatiota, positiivista ilmapiiriä ja toiminnan tehokkuutta. Kannustamisen työkalujen pitää siten kohdistua strategisen ja operatiivisen toiminnan tehostamiseen sekä käyttäytymisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.



Liikkuvuuskannustimet

Liikkuvuuskannustin on tarkoitettu äkilliseen työntekijän liikkumiseen / työvuorojen lainaamiseen ensisijaisesti toimialueen sisällä. Se otettiin käyttöön kahden vuoden määräajaksi alkuvuodesta 2014. Suuruus on 20 € per työvuoro ja 5 liikkuvaa työvuoroa vuodessa tehdään aluksi ilman kannustinta. Kannustimen ehdot osoittautuivat liian tiukoiksi ja niitä tullaan tarkistamaan alkuvuonna 2015.

Liikkuvuusbonusta maksettiin 1.6. -31.8.2014 aluesairaaloista tuleville Tyksin kesäsijaisille. Bonus on samansuuruinen kuin liikkuvuuslisä. Kannustinta maksettiin alle 10 henkilölle.

Nopea palkitseminen

Nopean palkitsemisen malli on tarkoitettu lähiesimiehille työkaluksi, jolla he voivat kiittää yksittäistä tai useampaa työntekijää siitä, että he ovat osoittaneet käytöksellään, saavutuksellaan tai suorituksellaan

VSSHP:n arvojen mukaista toimintaa ja toimineet siten esimerkkinä muille. Nopean palkitsemisen käyttöönotosta päätettiin joulukuussa, joten toteutus menee vuoden 2015 puolelle.

Palkitsemisen muotoja ovat aluksi rahapalkkio (100–500 €/henkilö) tai liikunta- ja kulttuurisetelit enintään 100 € arvosta.

Vuoden Menestyjä

Vuoden Menestyjä - kannustepalkinto jaettiin jälleen keväällä 2014. Hakukriteereiksi oli valittu VSSHP:n arvoista oikeudenmukaisuus, henkilöstön hyvinvointi ja jatkuva uudistuminen. Näiden mukaista toimintaa tai innovaatioita haluttiin löytää ja palkita.

Hakemuksia jätettiin 65 kappaletta. Palkinto myönnettiin 284 työntekijälle, jotka palkittiin henkilökohtaisesta saavutuksesta tai työyhteisön tai työryhmän saavutuksesta. Palkinnon suuruus oli 125 €/henkilö kerrottuna osaston/työryhmän jäsenten lukumäärällä. Myönnettäessä palkinto yksittäiselle henkilölle suuruus oli 250 €/henkilö.



4. Osaava ja riittävä henkilöstö

4.1. Osaamisen varmistaminen

Koko henkilökuntaa koskeva vuonna 2012 aloitettu Osaamisen hallinta – projekti jatkui osaamisen hallinnan tietojärjestelmän - Sympa HR:n - käyttönotolla. Järjestelmän avulla tuetaan osaamisen kehittämisen systemaattisuutta. Vuoden 2014 aikana saatiin tavoitteen mukaisesti käyttökuntoon ja pilotoitua tietojärjestelmän kehityskeskusteluosio ja osaamisen arvioinnin työkalut. VSSHP:n yhteisten osaamisten osaamiskartan lisäksi valmistui 16 ammattiryhmäkohtaista osaamiskarttaa.

Kehityskeskusteluiden yhteydessä kukin työntekijä arvioi osaamisensa ja hänelle tehdään kehitymis-/koulutussuunnitelma. 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 sijaisia. Sympa HR:ään tallentuvat esim. muistiot sähköisinä ja käytyjen kehityskeskusteluiden määrää on jatkossa helpompi seurata.

Täydennyskoulutus

Noin 79 % henkilöstöstä osallistui täydennyskoulutukseen keskimäärin kuutena päivänä vuoden 2014 aikana.

TAULUKKO 14. AVAINLUKUJA OSAAMISEN KEHITTÄMISESSÄ

	Osallistujien määrä	Päiviä/osallistujia
Ammatillinen henkilöstökoulutus	4 946	6
Esimies-/johtamiskoulutus	266	4
Opintovapaalla oleva henkilöstö	140	114

TAULUKKO 15. KOULUTUSPÄIVIEN MÄÄRÄ AMMATTIRYHMITÄIN 2012–2014

	Koulutuspv / amm.ryhmän henkilöstömäärä		
	2012	2013	2014
Lääkärit ja hammaslääkärit	11,2	12,5	11,5
Sosiaali- ja terveysalan amk:n tai opistoasteisen tutkinnon suorittaneet (mm. sairaanhoitaja)	4,7	4,6	4,0
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai koulutuksen suorittaneet (mm. lähihoitaja)	4,3	3,5	4,2
Sosiaalityöntekijät	7,5	4,5	4,3
Korkeakoulutettu muu sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö (mm. psykologi)	11,8	6,8	13,1
Muu henkilöstö (mm. tuki-, toimisto- ja tietopalvelu-henkilöstö)	1,3	0,9	1,4
Koulutuspäiviä/hlö, koko henkilöstö	4,7	4,4	4,6

Koulutusmäärärahan suuruus koko VSSHP:ssä oli 3,3 milj. euroa vuonna 2014 (1,1 % palkkabudjetista). Koulutusmäärärahan käyttö on kuvattu taulukossa 16.

TAULUKKO 16. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ 2010–2014 (TUHATTA €)

2010	2011	2012	2013	2014
2 194	2 243	2 404	2 174	2 721

Vuoden 2014 aikana

- VSSHP:n keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin 120 sisäisesti organisoitua alueellisen koulutuksen tilaisuutta, jotka ovat avoimia alueemme kaikille terveydenhuollon ammattilaisille
- näihin koulutuksiin osallistui 7 700 henkilöä, joista noin puolet oli VSSHP:n omaa henkilökuntaa
- uusille työntekijöille suunnattuja yleisperehdytystilaisuuksia järjestettiin kaksi, osallistujia oli yhteensä reilu sata
- Moodle verkko-oppimisympäristössä avattiin koko henkilökunnan käyttöön työhyvinvointia tukeva Mindfulness-kurssi
- yli puolet henkilöstöstä osallistui erilaisiin sairaalan ulkopuolella pidettäviin palkallisiin koulutustilaisuuksiin yhteensä 17 600 päivän verran

- luottamusmiesten työmarkkinakoulutukseen osallistui yhteensä 79 henkilöä 421 koulutuspäivänä
- palkattomalla opinto- ja opiskeluvapaalla koulututtautui 140 henkilöä yhteensä 15 985 päivää.

Johtamisen kehittäminen

Esimiesten johtamisosaamista tuettiin seuraavilla keinoilla:

- esimiesvalmennuksilla ja johtamiskoulutuksilla
- kehittämällä esimiesten mentorointimalli
- esimiestyön 360-arvioinnilla.

ESIM I – esimiesvalmennuksen jatkoksi käynnistettiin uusi ESIM II – valmennus, johon valittiin 25 osallistujaa haun perusteella. Valmennuksessa perehdyttiin osallistavien menetelmin mm. valmentavaan esimiestyöhön, vuorovaikutuksen edistämiseen ja esimiehen työhyvinvointiin.

Kaksivuotisiin MediMerc- ja JEAT-johtamiskoulutuksiin valittiin ke- säkuussa haun perusteella uudet opintoryhmät. Medimerc- koulutuksessa ongelmana on ollut suuri keskeyttäneiden määrä, kuten taulukosta 17 näkyy.

TAULUKKO 17. JOHTAMISOPINNOISSA ALOITTANEET JA VALMISTUNEET 2008–2014

Aloit- tus- vuosi	Medimerc (2 v)		JEAT (2 v)		TEAT (2 v)		ESIM II (½ v)	
	Aloitta- neet	Val- mistu- neet	Aloitta- neet	Val- mistu- neet	Aloitta- neet	Val- mistu- neet	Aloitta- neet	Val- mistu- neet
2008	20	12	11	7				
2009	20	6	13	9				
2010	20	14	18	16				
2011	20	9	20	13	13	11		
2012	20	9	13	12	1			
2013	20		11					
2014	20		7				25	25

Esimiesten mentorointimalli valmistui syksyllä ja siihen valittiin haun perusteella 15 mentorointiparia. Vuoden kestävä mentorointivalmen- nus alkaa vuoden 2015 alussa.

Toimi- ja tulosaluejohto osallistuivat muutosjohtamiskoulutukseen, jonka aiheina olivat muutosjohtamisen teoria ja käytäntö, viestintä muutostilanteessa ja strategian toteutuksen johtaminen. Lisäksi he olivat mukana esimiestyön 360-arvioinnissa, joka toteutettiin syksyl- lä yhteistyössä Psycon Oy:n kanssa. Kohderyhmänä oli 57 henkilöä VSSHP:n ylimmästä johdosta. Palautetta kerättiin kunkin henkilön nä- kyvästä johtamis- ja vuorovaikutuskäyttäytymisestä. Vastausprosentti oli lähes 100 ja muutenkin arvioinnin läpivientiin oltiin sitoutuneita. Ke- hittämisotoimet on määritelty yksilötasolla.



4.2. Rekrytointi

VSSHP:ssä oli haettavana vuoden 2014 aikana 526 vakituista ja 465 määräaikaista työpaikkaa, mikä oli 46 % enemmän kuin edellisellä vuonna syksyn 2013 rekrytointikiellosta johtuen. Näihin saatiin yhteensä 13 053 hakemusta.

Hakijamäärät kasvoivat joihinkin VSSHP:n tehtäviin edellisestä vuodesta. Esimerkiksi sairaanhoitajan vakituiseen työpaikkaan tuli vuonna 2014 keskimäärin 12 hakemusta kun vastaava luku edellisellä vuonna oli 8. Ammattijärjestö Tehy asetti jäsenilleen hakukiellon VSSHP:n tehtäviin syksyllä. Avoimet tehtävät saatiin kuitenkin täytettyä normaalisti.

Noin 96 % vakituisista työpaikoista saatiin täytettyä. Osa vakansseista jäi täyttämättä siksi, että kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita ei ollut. Rekrytointihaasteet koskivat pääosin erikoislääkärin pätevyyttä edellyttäviä tehtäviä.

Syksyllä uudistettiin rekrytointi-ilmoitusten ja esitteiden ulkoasua. Markkinointia laajennettiin uusiin sähköisiin kanaviin ja VSSHP:n ammattilaisista tehdyt ammattiesittelyvideot saatiin esille YouTubeen.

TAULUKKO 18. TYÖPAIKKAILMOITUKSET JA HAKEMUKSET

Yksikkö	Työpaikat	Hakemukset	Hakemukset/ työpaikka
Alueellisen erikoissairaanhoidon tulosalue	26	239	9
Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos	64	522	8
Hallintokeskus	12	751	63
Psykiatrian tulosalue	73	841	12
Teknisten- ja huoltopalvelujen tulosalue	44	735	17
Turun yliopistollinen keskussairaala	228	3 405	15
Turunmaan sairaalan liikelaitos	11	104	9
Tyks-Sapa -liikelaitos	68	904	13
Yhteensä	526	7 501	14



TAULUKKO 19. TYÖPAIKKAILMOITUKSET JA HAKEMUKSET AMMATTIRYHMITÄIN

Ammattiryhmä	Työpaikat	Hakemukset	Hakemukset/ työpaikka
Hallinto- ja toimistotyö	15	1 184	79
Sosiaaliala	6	73	12
Tekninen ala	24	383	16
Terveydenhuoltoala yht.	481	5 863	12
- Kuntoutus ja terapia	4	29	7
- Laboratoriohoitaja ja röntgenhoitajat	36	355	10
- Laitos- ja välinehoitajat	27	369	14
- Lähi- ja perushoitajat	24	509	21
- Lääkärit	92	174	2
- Psykologit	7	78	11
- Sairaanhoitajat, fysioterapeutit, kättilöt	212	2 586	12
- Suun terveydenhuolto	1	5	5
- Osastonsihteerit	25	1 260	50
- Terveydenhuollon muut tehtävät	23	307	13
- Terveydenhuollon johdon tehtävät	0	0	0
- Ylihoitajat ja osastonhoitajat, apulais-osastonhoitajat ja vastaavat	30	191	6

5. Työhyvinvointi ja työolot

5.1. Yhteistoiminta

VSSHP:n yhteistoiminta perustuu vuonna 2013 tehtyyn yhteistoimintasopimukseen. Luottamusmiehiä on 67 ja työsuojeluvaltuutettuja 10 mukaan lukien aluetyösuojeluvaltuutetut. **VSSHP:n yhteistyötoimikunta** tapasi säännöllisesti kerran kuukaudessa yhteensä 11 kertaa vuodessa.

VSSHP:n 18 yhteistyöryhmää ovat tavanneet epäsäännöllisemmin. Keväällä 2014 tehtiin kysely yhteistyöryhmien jäsenille ryhmien toiminnasta. Sadasta vastaajasta 39 oli tyytyväisiä ryhmänsä toimintaan, eli osa ryhmistä oli onnistunut lyhyessä ajassa saattamaan eri tahot yhteiseen keskusteluun ja monipuoliseen ajatusten vaihtoon.

Suurimpana esteenä yhteistyöryhmien toimimattomuudelle nähtiin seuraavat asiat: kokousta ei ollut kutsuttu koolle, ajan puute ja vaikea tietää, mitä asioita siellä pitäisi käsitellä. Tämän pohjalta yhteistyöryhmien koulutuspäivässä toukokuussa jaettiin kokemuksia hyvin toimivista ryhmistä ja annettiin vinkkejä yhteistyöryhmien esityslistoille ja viestinnälle.

Päälouottamusmiehet, koordinoivat päälouottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työnantajan edustajat ovat tavanneet säännöllisesti kuukausittain ja käsitelleet toiminnan kehittämistä ja ajankohtaisia aiheita. Erilaisille luottamusmiesten ja työnantajien yhteistyökokouksille ja -tapahtumille laadittiin vuosikello, jota toteutettiin aikataulun mukaisesti.



KUVA: MARIJO PELTONIEMI

5.2. Työhyvinvointia tukeva toiminta

Henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jatkamista edistettiin aktiivisen tuen toimintamallin mukaisin menetelmin, jotka on otettu laajasti käyttöön. Työkykyä tuettiin myös erilaisilla kuntoutusvaihtoehdoilla. Vuoden 2014 aikana aloitti neljä uutta ammatillisesti syvennetyn lääketieteellisen kuntoutuksen (Aslak) ryhmää. Lisäksi aloitettiin yksi työkykyä ylläpitävä TYK -kuntoutusryhmä laitoshuollon henkilöstölle.

Työhyvinvointiviikko järjestettiin viikolla 5. Teemoina olivat yhteisöllisyys, hyvä johtaminen, työkyvyn tukeminen sekä kuntoilu ja rentoutuminen. Työhyvinvointiviikon tilaisuuksiin osallistui n. 800 sairaanhoitopiirin työntekijää, lisäksi Turussa ja Salossa järjestetyillä työhyvinvointitoureilla kävi lukuisia työntekijöitä.

Työhyvinvoinnin työryhmän toiminta keskittyi työterveysyhteistyön kehittämiseen, työpaikkaselvitysprosessin selkeyttämiseen sekä työterveyshuollon tilaajamallin määrittämiseen. Lisäksi siellä käsiteltiin kehiteillä olevia työhyvinvoinnin toimintamalleja.

Vuoden 2014 aikana laadittiin toimintatavat traumaattisen työtilanteen purulle. Traumaattisen työtilanteen ohjaajiksi koulutettiin 20 sairaanhoitopiiriin työntekijää, jotka toimivat ryhmäohjaajina oman toimensa ohella. Lisäksi Työkaarimalli nimeltään ”Iästä voimaa työhön” saatiin valmiiksi, mutta julkistus siirtyi alkuvuoteen 2015.

Tietoja työnohjauksesta vuodelta 2014

- sisäisiä työnohjaajia oli 54, määrä on pysynyt edellisen vuoden tasossa
- sisäisiä työnohjaustunteja annettiin yhteensä 1 450
- työnohjaajakoulutuksen aloitti kolme VSSHP:n työntekijää
- ulkoisia työnohjaajia oli yhteensä 50 ja heidän palkkioihinsa käytettiin n. 265 000 euroa, mikä oli 2 % enemmän kuin edellisellä vuonna.

47 ulkoista työnohjaajaa koulutettiin Torek -työnohjausrekisterin käyttöön. Työnohjaajat raportoivat tekemänsä ohjaustunnit järjestelmään, jolloin työnohjaustoiminnan seuranta on helpompaa. Lisäksi järjestelmä helpottaa työnohjauksen hakemista. Sisäiset työnohjaajat ovat käyttäneet järjestelmää vuodesta 2011 alkaen.

5.3. Työsuojelu

Työnantajan johtamaa työsuojelutoimintaa ohjaa Työsuojelun toimintaohjelma, jonka VSSHP:n hallitus hyväksyi tammikuussa vuosille 2014–2017.

Edustuksellisen työsuojelun työsuojeluvaltuutetut valittiin tammikuussa vuosille 2014–2017. Heidän toimintaansa ohjaa vuosittain laadittava toimintasuunnitelma, joka käsitellään työsuojelujaostossa ja VSSHP:n yhteistyötoimikunnassa.

Työsuojelun haastavin asiakokonaisuus vuonna 2014 oli edelleen sisäilma-asiat. Aluehallintoviraston Työsuojelun vastuualue valvoi sisäilma-asioiden kehittymistä ja antoi VSSHP:lle toimintaohjeita asioiden parantamiseksi.

Työtapaturmien määrä väheni huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna. Niitä ilmoitettiin 472 kpl, kun vuonna 2013 ilmoituksia tehtiin 573 kpl. Tapaturmatyypeistä yleisin oli liukastuminen ja kaatuminen.

Työtapaturmia tapahtui suhteellisesti eniten huoltopalveluissa. Niiden määrän vähenemistä selittää osittain ruokahuollon siirtyminen Arkean hoidettavaksi.

Työsuojelujaosto kokoontui 11 kertaa. Jaosto valmisteli VSSHP:n yhteistyötoimikunnalle esitettävät työsuojelun periaatteelliset asiat. Työsuojeluyhteistyössä otettiin käyttöön Työsuojeluriskien arviointiohjelma.

Vuoden 2014 aikana

- järjestettiin 27 työsuojeluun tai turvallisuuteen liittynyttä koulutustilaisuutta
- järjestettiin turvallisuusperehdytyksiä sekä osastokohtaisia turvallisuuskoulutuksia ja käytännön harjoituksia
- laadittiin uusi ohje koskien biologisia tekijöitä sekä kemikaaleja
- julkaistiin kaksi tiedotevihkosta

Työsuojelutilanteesta ja –toiminnasta kerrotaan yksityiskohtaisemmin mm. edustuksellisen työsuojelun toimintakertomuksessa.



5.4. Työterveyspalvelut

VSSHP:n työterveyspalveluista vastaa Länsirannikon Työterveys Oy. Se toimii Turussa yhdessä toimipisteessä sekä Salon ja Loimaan sairaaloissa.

Työterveyspalveluiden kokonaiskustannukset vuonna 2014 olivat 3,4 milj. euroa, joka vastaa noin 448 euroa / työntekijä. Edelliseen vuoteen verrattuna kustannukset nousivat 6,3 %. Syynä on työterveyspalvelujen kysynnän kasvu, kun työterveyspalvelujen resurssit ovat paremmin vastanneet tarvetta. Ulkoisten ostojen määrä pienentyi merkittävästi, kun Länsirannikon Työterveys Oy:n omaa organisaatiota saatiin edelleen vahvistettua. 2014 kirkastettiin VSSHP:n ohjeistusta siitä, kuka VSSHP:ssä voi tilata työterveyden palveluja ja mistä kustannukset maksetaan.

Työterveyspalvelujen lakisääteinen painopiste on ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa. VSSHP:ssä otettiin käyttöön laajat työpaikkaselvitykset tulos-, toimi- ja palvelualueille. Työpaikkaselvitysprosessin ja eri tahojen roolien kehittäminen jatkui edelleen Työhyvinvoinnin työryhmässä.

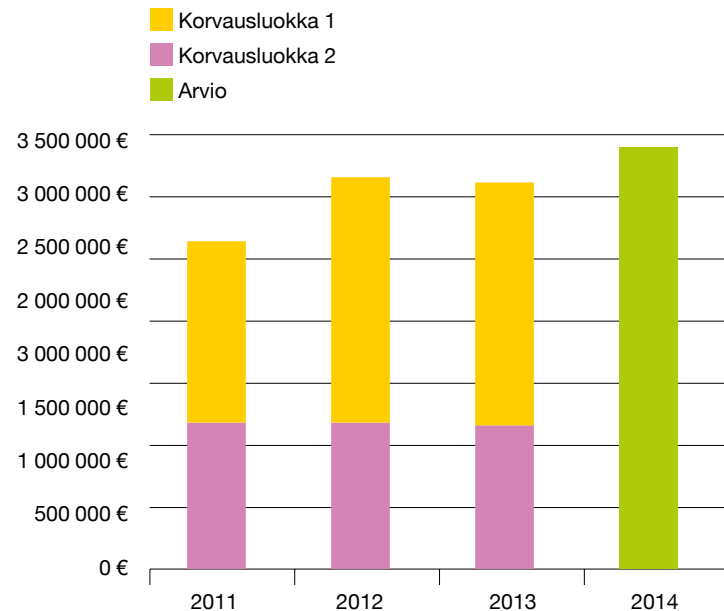


KUVA: MARJO PELTONIEMI

Henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja Länsirannikon työterveyden yhteistyö jatkui erityisesti työterveysneuvotteluissa.

Kaaviossa 17 on nähtävissä työterveyshuollon kustannukset ke-lakorvausluokittain, 30.4.2012 asti toteutuneina kustannuksina ja 1.5.2012 alkaen laskutuksen mukaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

KAAVIO 17. TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUSTEN KEHITYS 2011–2014



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 edistämisvelvollisuus kohdistuu ennen kaikkea tasa-arvoisen ajattelutavan juurruttamiseen työpaikan henkilöstöä ja ympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Tasa-arvon toteutumista edistetään VSSHP:ssä seuraavilla käytännöillä:

- VSSHP:ssä ei ole sukupuoleen perustuvia palkkaeroja. Palkkausta koskevien ohjeiden ja paikallisten sopimusten valmistelujen yhteydessä huolehditaan, että perusteettomia sukupuoleen liittyviä palkkaeroja ei synny.
- kielenkäyttölisän avulla tuetaan kielellistä monimuotoisuutta. Sitä voidaan maksaa työntekijöille, jotka työssään säännöllisesti ja aktiivisesti käyttävät molempia kotimaisia kieliä tai viittomakieltä.
- Työhyvinvointiohjelma tähtää henkilöstön monimuotoisuuden huomioimiseen johtamisessa. Sen avulla varmistetaan tasa-vertaiset mahdollisuudet hyödyntää eri keinoja työhyvinvoinnin tukemiseksi ja saavuttamiseksi.
- Työkaarimalli nimeltään ”lästä voimaa työhön” auttaa ottamaan huomioon eri ikäryhmien erityispiirteet. Ohjelma saatiin valmiiksi vuoden 2014 puolella, mutta julkistus siirtyi alkuvuoteen 2015.

Ikärakenteesta on tietoa kappaleessa 2.4. perhevapaiden käytöstä kappaleessa 2.8. ja osa-aikatyöstä kappaleessa 2.3..

6.1. Henkilöstörakenne

Työpaikkana sairaalayhteisö on naisvaltainen. Sairaanhoidopiiriin henkilöstöstä oli 83 % naisia ja 17 % miehiä, eli 6 321 naista vs. 1 256 miestä. Naisten lukumäärä kasvoi kahdella henkilöllä ja miesten 56 henkilöllä edellisestä vuodesta.

Työntekijöiden tehtävistä riippuen naisten ja miesten suhdeluku vaihtelee ammattiryhmittäin, tehtävittäin ja tulosalueittain suuresti.

TAULUKKO 20. MIESTEN JA NAISTEN OSUUKSIA ERI AMMATTIRYHMISSÄ JA NIMIKKEISSÄ

	Miehiä	Naisia
Lääkärit	46 %	54 %
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	12 %	88 %
Fyysikot	60 %	40 %
Hoitohenkilöstö	8 %	92 %
Lääkintävahtimestarit	73 %	27 %
Mielenterveyshoitajat	40 %	60 %
Hallintohenkilöstö	14 %	86 %
Huoltomiehet ja vahtimestarit	66 %	34 %
Huoltohenkilöstö	1 %	99 %
Tekninen henkilöstö	89 %	11 %

6.2. Palkkaus

Taulukossa 21 on vakinaisen, kokopäiväisesti työskentelevän henkilöstön palkkavertailu eräissä tehtävänimikkeissä joulukuussa 2014. 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 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 % ja varsinaisissa palkoissa 3 %. Suurimmat erot ovat apulaisyliääkäreiden ja lähihoitajien varsinaisissa palkoissa.

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

Keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka VSSHP:ssä on 2 631 €/kk ja varsinainen palkka 2 912 €/kk.

TAULUKKO 21. PALKKAVERTAILU TEHTÄVÄNIMIKKEITTÄIN

Hinnittelutunnus	Lukumäärä		Tehtäväk. palkka keskim. €/kk		palkkaero %	Varsinainen palkka keskim. €/kk		palkkaero %	
	naiset	miehet	naiset	miehet		naiset	miehet		
KVTES									
Apulaisosastonhoitaja	03HOI020	88	7	2 680 €	2 687 €	0 %	3 002 €	2 961 €	1 %
Fysioterapeutti	03HOI030	51	6	2 396 €	2 428 €	-1 %	2 648 €	2 624 €	1 %
Laboratoriohoitaja	03HOI030	237	7	2 371 €	2 411 €	-2 %	2 582 €	2 573 €	0 %
Röntgenhoitaja	03HOI030	144	15	2 466 €	2 475 €	0 %	2 661 €	2 662 €	0 %
Sairaanhoitaja	03HOI030	1490	114	2 408 €	2 423 €	-1 %	2 607 €	2 612 €	0 %
Lähihoitaja	03HOI040	79	7	2 130 €	2 126 €	0 %	2 233 €	2 171 €	3 %
Lääkintävahtimestari	03HOI040	11	28	2 163 €	2 179 €	-1 %	2 390 €	2 406 €	-1 %
Mielenterveyshoitaja	03HOI040	29	18	2 145 €	2 119 €	1 %	2 401 €	2 367 €	1 %
Vahtimestari	01VAH020	13	20	1 800 €	1 811 €	-1 %	1 968 €	1 991 €	-1 %
Lääkärit									
Yli lääkäri	L3SL1200	10	14	6 012 €	5 970 €	1 %	7 322 €	7 331 €	0 %
Osastonyli lääkäri	L3SL1100	10	25	6 384 €	6 292 €	1 %	7 615 €	7 481 €	2 %
Apulaisyli lääkäri	L3SL1200O	9	10	5 738 €	5 738 €	0 %	6 548 €	6 771 €	-3 %
Osaston lääkäri	L3SL3000	6	7	5 073 €	5 073 €	0 %	5 817 €	5 760 €	1 %
Erikois lääkäri	L3SL3000	105	109	5 047 €	5 146 €	-2 %	5 845 €	5 970 €	-2 %
Erikoistuva lääkäri	L3SL4103	53	30	3 784 €	3 766 €	0 %	3 966 €	3 892 €	2 %



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).

Henkilötyövuosi = (HTV) =
$$\frac{\text{kokonaistyöaika tunteina} - \text{poissaolot tunteina} + \text{lisä- ja ylitönnit}}{\text{vakio (vakio lasketaan eri työaika-sopimusten piirissä olevien henkilöiden painotetusta keskiarvosta)}}$$

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. 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.

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. tekniikon ja sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja
- alemmaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot, alemmat korkeakoulututkinnot sekä mm. insinööri-tutkinto
- 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 22. VIRAT JA TOIMET TULOSALUEITTAIN 31.12.2014

Virat ja toimet 31.12.2014	Tyks	Loimaan aluesairaala	Salon aluesairaala	Tyks Vakka-Suomen sairaala	Turunmaan sairaala	Psykiatrian tulosalue	Huoltopalvelut	Tekniset palvelut	Kiinteistöpalvelut	Hallintokeskus	EPLL	Tyks Sapa	Yht.
Lääkärit	520	30	44	24	28	84	0	0	0	15	32	128	905
Amanuenssit	43	3	0	0	0	1	0	0	0	5	0	3	55
Akateeminen tutkimus- ja hoitohenkilöstö	65	1	0	0	5	67	0	0	0	0	0	73	211
Hoitohenkilöstö	2338	186	249	113	107	403	0	0	0	8	204	678	4286
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	61	7	6	8	28	19	491	128	14	301	32	20	1115
Yhteensä	3027	227	299	145	168	574	491	128	14	329	268	902	6572
Tulosalueiden vakanssien %-osuus VSSHP:ssä	46 %	3 %	5 %	2 %	3 %	9 %	7 %	2 %	0 %	5 %	4 %	14 %	100 %
Muutos vuoteen 2013	12	-5	-3	-1	2	-2	-329	0	0	93	39	9	-185

Lisäksi vakanssipankissa (entinen resurssipankki) oli 31.12.2014 yhteensä 22 virkaa- ja tointa. Vakanssipankin virat- ja toimet eivät sisälly ylläoleviin lukuihin.



TAULUKKO 23. VIRKOJEN JA TOIMIEN MUUTOKSET

	Uudet vakituiset vakanssit	Uudet määräaika- ja tilapäiset vakanssit	Nimike-muutokset	Lakkautetut virat ja toimet
Tyks	10		8	1
Loimaan aluesairaala				1
Salon aluesairaala			1	
Tyks Vakka-Suomen sairaala				
Turunmaan sairaala	2			
Psykiatrian tulosalue			31	2
Huoltopalvelut				212
Tekniset palvelut			1	
Kiinteistöpalvelut				
Hallintokeskus		1		27
EPLL		4	15	
Tyks-Sapa	4	5	12	1
VSSHP yhteensä	16	10	68	244

TAULUKKO 24. VAKANSSIT JOULUKUU 2014

Vakanssit yhteensä	6572
Avoimet vakanssit	598
Tyhjät vakanssit	270
Rekrytointiprosessi yhteensä	188
Hallintojaoston täyttölupaa odottavat	24
Virkamiehen täyttölupaa odottavat	7
Täyttöluvan saaneet, odottaa julkaisua	7
Hakuaika menossa	38
Rekrytointi ollut, valinta kesken	112
Resurssipankki / Vakanssipankki	22
Vakanssittomat palvelujaksot	273
Määräaikaiset vakanssit	31
Tekniset vakanssit	19

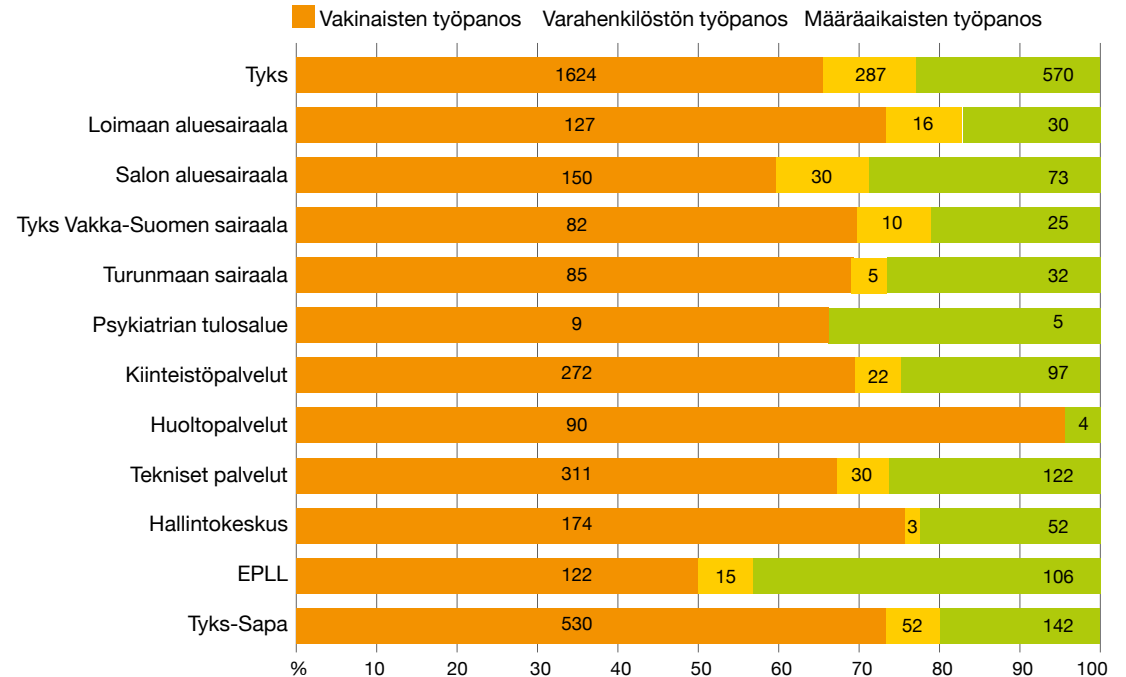


KUVA: MARJO PELTONIEMI

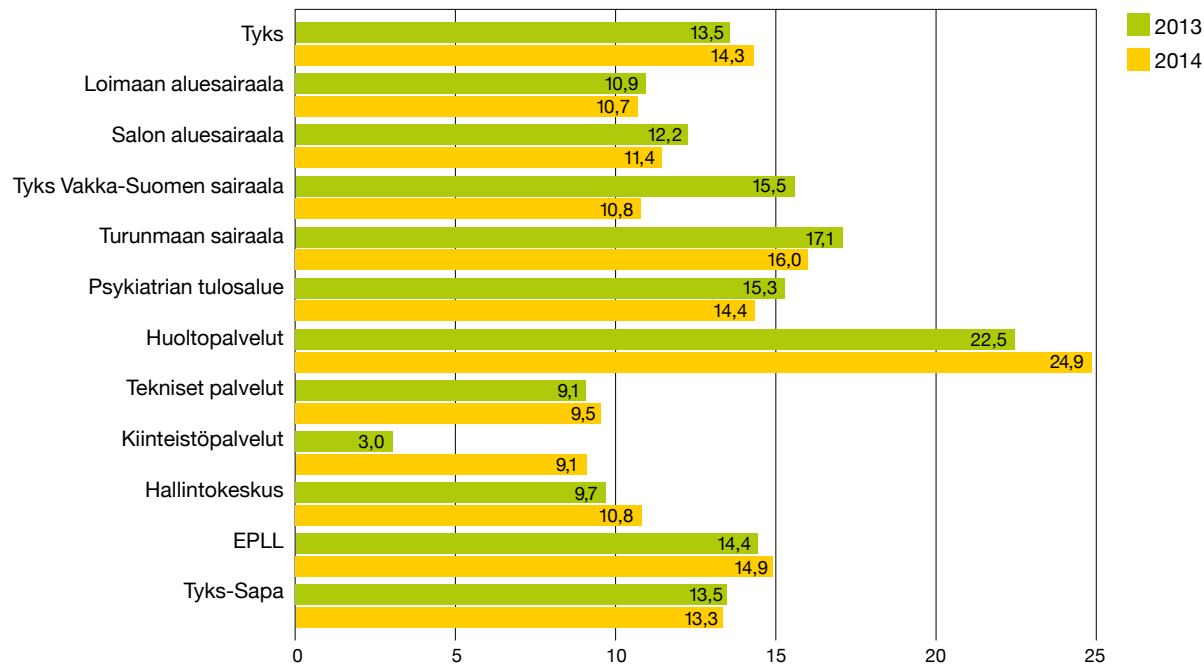
TAULUKKO 25. KESKI-IKÄ TULOSALUEITTAIN 2012–2014

	2012	2013	2014
Tyks	42	43	42
Loimaan aluesairaala	43	44	44
Salon aluesairaala	42	42	42
Tyks Vakka-Suomen sairaala	45	44	45
Turunmaan sairaala	45	46	45
Psykiatrian tulosalue	43	43	44
Huoltopalvelut	46	47	50
Tekniset palvelut	47	47	47
Kiinteistöpalvelut		50	49
Hallintokeskus	47	47	46
EPLL	40	38	38
Tyks-Sapa	45	45	44
VSSHP Yhteensä	43	44	43

KAAVIO 18. TYÖPANOS VAKINAISET/VARAHENKILÖSTÖ/MÄÄRÄAIKAISET TULOSALUEITTAIN



KAAVIO 19. SAIRAUSPÄIVÄT/PALVELUSSUHDE 2013–2014



KUVA: MARJO PELTONIEMI



TAULUKKO 26. KOULUTUSMÄÄRÄRAHAN KÄYTTÖ TULOSALUEITTAIN (FINA)

	Koulutus- määräraha (€)	Määrärahan toteuma (€)	Määrärahan toteutumis-%
Tyks	1 460 500	1 165 300	80 %
Loimaan aluesairaala	99 200	108 000	109 %
Salon aluesairaala	139 500	100 200	72 %
Tyks Vakka-Suomen sairaala	72 400	64 200	89 %
Turunmaan sairaala	54 600	49 400	90 %
Psykiatrian tulosalue	379 800	340 100	90 %
Huoltopalvelut	30 200	6 300	21 %
Tekniset palvelut	39 500	35 300	89 %
Hallintokeskus	131 500	152 600	116 %
Tyks-Sapa	510 300	376 200	74 %
EPLL	134 800	99 900	74 %
Keskitetyt koulutukset (alueellinen, johtamiskoulutukset, työnohjauskoulutus)	262 000	224 000	85 %
Yhteensä	3 314 300	2 721 500	82 %

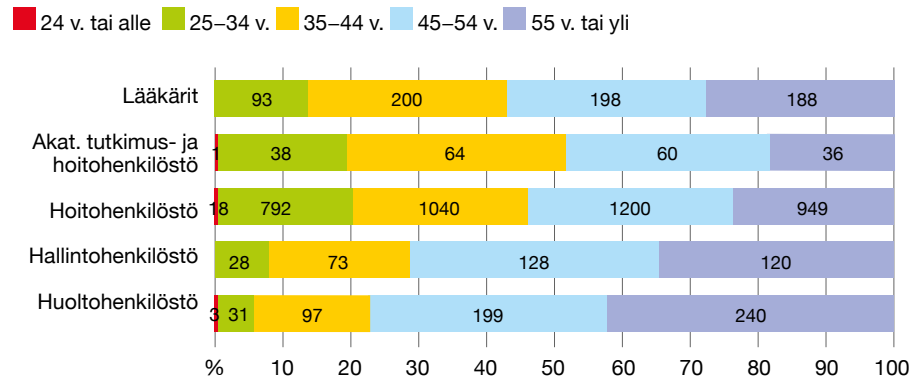
Ammattiryhmäkohtaiset taulukot ja kaaviot

TAULUKKO 27. SUKUPUOLIJAKAUMA 2012–2014

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	%	%	%	%	%	%	lkm	lkm	lkm
Lääkärit	46 %	46 %	46 %	54 %	54 %	54 %	958	974	1 011
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	11 %	11 %	12 %	89 %	89 %	88 %	239	243	249
Hoitohenkilöstö	7 %	8 %	8 %	93 %	92 %	92 %	4 894	4 852	5 037
Hallinto- ja huoltohenkilöstö	22 %	23 %	26 %	78 %	77 %	74 %	1 376	1 284	1 122
Tutkijat	31 %	29 %	29 %	69 %	71 %	71 %	179	160	150
Yhteensä	15 %	16 %	16 %	85 %	84 %	84 %	7650*	7519*	7577*

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

KAAVIO 20. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



KUVA: MARKKU NÄVERI

TAULUKKO 28. HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE AMMATTIRYHMITÄIN 31.12.2014

	Perusaste/ ei ammatti-koulu- tusta/opiskelija	Keski-aste	Alin korkea-aste	Alempi korkea- koulusta	Ylempi korkea- koulusta	Tutkija-aste	Yhteensä
Lääkärit					650	361	1 011
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	10	2	6	70	127	34	249
Hoitohenkilöstö	153	896	1 787	2 082	110	9	5 037
Hallinto- ja hoitohenkilöstö	420	360	177	88	71	6	1 122
Harjoittelijat ja amanuenssit	8						8
tutkijat	43	6	24	24	32	21	150
Yhteensä	634	1 264	1 994	2 264	990	431	7 577
%-osuus	8 %	17 %	26 %	30 %	13 %	6 %	
Yleinen kunnallinen koulutusaste v. 2013	6 %	40 %	16 %	17 %	19 %	1 %	

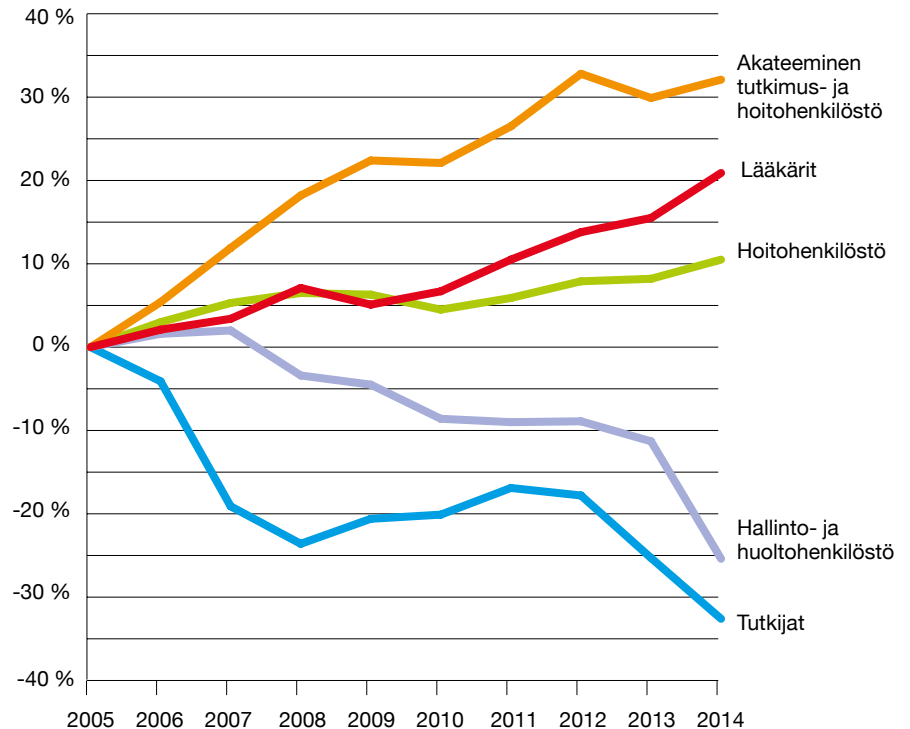
TAULUKKO 29. HENKILÖTYÖVUODET 2013–2014

	2013	2014	Muutos %
Lääkärit	667	674	1 %
Amanuenssit	29	17	-39 %
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	173	174	1 %
Hoitohenkilöstö	3549	3567	0 %
Hallinto- ja hoitohenkilöstö	1049	884	-16 %
Tutkijat	137	125	-9 %
Yhteensä	5604	5442	-3 %

TAULUKKO 30. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VANHUUSLÄÄKKEELLE SIIRTYMINEN

	lukumäärä	% henkilöstöstä
Lääkärit	9	1 %
Akat. tutkimus- ja hoitohenkilöstö	4	2 %
Hoitohenkilöstö	80	2 %
Hallinto- ja hoitohenkilöstö	27	3 %
Yhteensä	120	2 %

KAAVIO 21. TYÖPANOKSEN MUUTOKSET AMMATTIRYHMITÄIN 2005–2014





KUVA: MATHIAS LUTHER

Kaavioluettelo

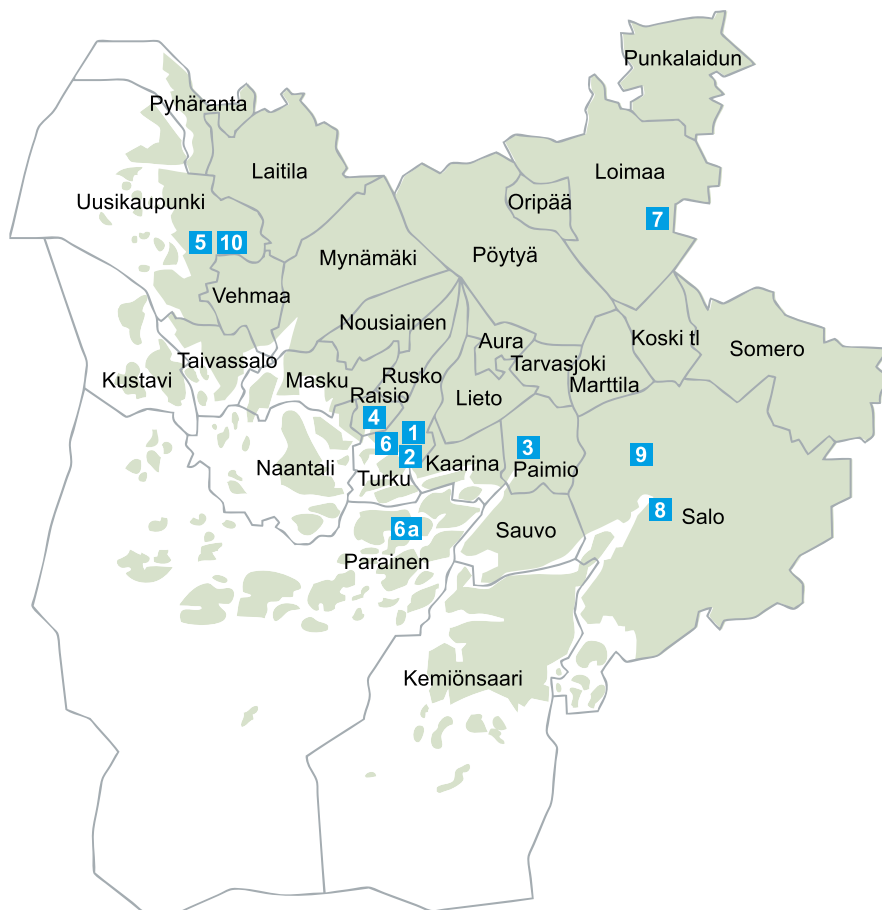
- KAAVIO 1. Virat ja toimet tulosalueittain 31.12.2014
- KAAVIO 2. Virat ja toimet ammattiryhmittäin 31.12.2014
- KAAVIO 3. Henkilöstömäärän kehitys 2010–2014
- KAAVIO 4. Ikäjakauma
- KAAVIO 5. Henkilöstö ikäryhmittäin 2013–2014
- KAAVIO 6. Koulutusrakenne 31.12.2014
- KAAVIO 7. Kevan eläkepoistumaennuste 2015–2030
- KAAVIO 8. Varhe-maksujen kehitys 2008 -2014
- KAAVIO 9. Työpanos vakinaiset, varahenkilöstö, määräaikaiset
- KAAVIO 10. Työajan rakenne
- KAAVIO 11. Poissaolopäivien kehitys vuodesta 2010
- KAAVIO 12. Omailmoituspoissaolot 2010–2014
- KAAVIO 13. Sairauspäivät poissaolokodeittain (SairaalaPrima)
- KAAVIO 14. Sairauspoissaolojen pituudet päivissä
- KAAVIO 15. Palkkakustannusten jakautuminen (SairaalaPrima)
- KAAVIO 16. Tehdyn työn tuntihinta ammattiryhmittäin
- KAAVIO 17. Työterveyshuollon kustannusten kehitys 2011–2014
- KAAVIO 18. Työpanos vakinaiset/varahenkilöstö/määräaikaiset tulosalueittain
- KAAVIO 19. Sairauspäivät/palvelussuhde 2013–2014
- KAAVIO 20. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma
- KAAVIO 21. Työpanoksen muutokset ammattiryhmittäin 2005–2014

Taulukkoluetelo

- TAULUKKO 1. Vakanssit ja henkilöstömäärä tulosalueittain 31.12.2014
- TAULUKKO 2. Avaintietoja henkilöstön määrästä ja rakenteesta 2012–2014
- TAULUKKO 3. Esimerkkejä yli 55-vuotiaiden määrästä ammattiryhmittäin
- TAULUKKO 4. Vakinaisen henkilöstön irtisanoutumisprosentti 2012–2014
- TAULUKKO 5. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden päättymisen syyt 2013–2014 (SairaalaPrima)
- TAULUKKO 6. Eläkkeelle siirtyneet 2010–2014 (Kevan tilastot)
- TAULUKKO 7. Varhe-maksun kehitys 2008 -2014
- TAULUKKO 8. Työpanos laskennallisina virkoina 2010–2014
- TAULUKKO 9. Avaintietoja poissaoloista 2012–2014
- TAULUKKO 10. Perhevapaiden käyttö 2013–2014
- TAULUKKO 11. Sairauspäivät / palvelussuhde 2010–2014
- TAULUKKO 12. Sairauspäivät poissaolokodeittain 2013–2014 (SairaalaPrima)
- TAULUKKO 13. Tehdyn työn tuntihinta 2010–2014
- TAULUKKO 14. Avainlukuja osaamisen kehittämisessä
- TAULUKKO 15. Koulutuspäivien määrä ammattiryhmittäin 2012–2014
- TAULUKKO 16. Koulutusmäärärahan käyttö 2010–2014 (tuhatta €)
- TAULUKKO 17. Johtamisopinnoissa aloittaneet ja valmistuneet 2008–2014
- TAULUKKO 18. Työpaikkailmoitukset ja hakemukset
- TAULUKKO 19. Työpaikkailmoitukset ja hakemukset ammattiryhmittäin
- TAULUKKO 20. Miesten ja naisten osuuksia eri ammattiryhmissä ja nimikkeissä
- TAULUKKO 21. Palkkavertailu tehtävänimikkeittäin
- TAULUKKO 22. Virat ja toimet tulosalueittain 31.12.2014
- TAULUKKO 23. Virkojen ja toimien muutokset
- TAULUKKO 24. Vakanssit joulukuun 2014
- TAULUKKO 25. Keski-ikä tulosalueittain 2012–2014
- TAULUKKO 26. Koulutusmäärärahan käyttö tulosalueittain (FINA)
- TAULUKKO 27. Sukupuolijakauma 2012–2014
- TAULUKKO 28. Henkilöstön koulutusaste ammattiryhmittäin 31.12.2014
- TAULUKKO 29. Henkilötyövuodet 2013–2014
- TAULUKKO 30. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAAHOITOPIIRI

VARSINAIS-SUOMEN SAIRAAHOITOPIIRIN SAIRAALAT 2014



1 Tyks Kantasairaala

puh. 02 313 0000
postiosoite: PL 52, 20521 Turku
katuosoitteet:
A- ja U-sairaalat: Kiinamylynkatu 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
Välskärintie 2, 23500 Uusikaupunki

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin jäsenkunnat 2014

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 (Nådensdal)
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

www.vsshp.fi

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisu, sarja D nro 53, 2015, ISSN 1976–1343