HENKILÖSTÖ-KERTOMUS 2019

Kanta-Hämeen keskussairaala

Sinua kuunnellen.

www.khshp.fi

PALKITSEVA TYÖ

Sisällys

Henkilöstöjohtajan tervehdys	2
Perustietoa organisaatiosta	3
Henkilöstö yksi strategian peruspilareista	4
Organisaatiokulttuurilla kohti parempaa työntekijäkokemusta	5
Työterveyslaitoksen henkilöstön hyvinvointitutkimuksessa korostui työmäärän kasvu	6
Jatkuva kuukausikysely antaa ajantasaisempaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista	6
Taukoliikuntaohjelmalla hyvinvointia työpäivään	6
Korvaavasta työstä hyötyvät kaikki osapuolet	7
Rekrytoinnilla rakennettiin työnantajamielikuvaa	8
Selkeämpää perehdytystä sähköisesti	9
Osaamisen kehittämisellä vaikutetaan asiakas- ja henkilöstökokemukseen	10
Tapahtui vuonna 2019	12
Kestävämpiä kulkutapoja työmatkalle	14
Uusia henkilöstöetuja	14
Tulorekisteri ja verkkopalkka toivat muutoksia palkanlaskentaan	15
Työkaverit ja työn monipuolisuus saivat kiitosta lähtöpalautteissa	16
Tunnuslukuja ja taulukoita	**17**
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuosi	17
Henkilöstön ikärakenne	18
Työajan jakautuminen ja poissaolot	20
Terveysperusteiset poissaolot	21
Työterveyshuollon kustannukset	27
Eläköityminen	28
Henkilöstökulut	29
Henkilöstökoulutus	30
Kehityskeskustelut	30

HENKILÖSTÖJOHTAJAN TERVEHDYS

“Sairaanhoitopiirin strategiassa yhdeksi peruspilariksi on nostettu henkilöstö.”

Vuosi 2019 on Kantiksessa ollut hektinen, mikä ei sinänsä ole mitään uutta. Jo useiden vuosien ajan on monenlaisia muutoksia ollut työstettävänä tai odottamassa työstöä. Jatkuvista muutoksista huolimatta henkilöstö on pystynyt suorittamaan perustehtävää, potilaiden hoitoa sekä tätä tukevaa työtä erinomaisella tavalla. Kuormitus alkaa kuitenkin näkyä koko henkilöstön jaksamisessa. Loppuvuodesta julkaistun sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksen mukaan lähes puolet vastanneista kokee työkuormituksen lisääntyneen yli sietokyvyn. Sairastavuus ei ole laskenut, erityisesti mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot ovat edelleen korkealla tasolla. Kantis ei tässä suhteessa poikkea muista sairaaloista, mikä ei tietenkään kuormittuneita yksilöitä ja tiimejä lohduta. Huolestuttava ilmiö on valtakunnallinen. Paikallistasolla kuitenkin asiat tulee ratkaista. Mekin haemme juuri näitä ratkaisuja. Yksi ratkaisuista on strateginen.

Sairaanhoitopiirin strategiassa yhdeksi peruspilariksi on nostettu henkilöstö. Tällä tavalla osoitamme, että henkilöstö on meille tärkeysjärjestyksessä samalla tasolla asiakkaiden ja potilaiden kanssa. Tavoittelemme hyvää asiakaskokemusta, joka saadaan aikaan hyvällä työntekijäkokemuksella. Hyvä työntekijäkokemus edellyttää toimivaa organisaatiokulttuuria. Organisaatiokulttuurin muotoilua varten tarvitaan tieto nykytilasta. Kantiksen henkilöstöstrategian toteutuminen nojaa hyvin pitkälle uudenlaisen organisaatiokulttuurin rakentamiseen. Vuoden 2019 aikana olemme selvittäneet henkilöstön näkemykset nykyisestä kulttuurista. Selvityksen perusteella meillä on paljon kehitettävää työntekijäkokemuksessa. Tätä kehittämistyötä olemme nyt lähteneet tekemään. Tiedossa ei ole, että mikään muu julkisyhteisö kuin Kantis olisi lähtenyt organisaatiokulttuurinsa selvitykseen ja uudistamiseen. Onnistuminen tässä toisi meille ja myös meidän asiakkaillemme pelkästään positiivisia vaikutuksia.

Vuoden 2019 loppupuolella on henkilöstölle avattu jatkuva kysely intraan. Kyselyn tulokset ovat koko henkilöstön nähtävillä. Tulosten avulla mittaamme työntekijäkokemusta ja onnistumista strategian toteutuksessa. Olemme siis paljon kyselleet ja kyselemme edelleen. Seuraava vaihe on sitten tietenkin varsinainen tekeminen ja teot. Paras lopputulos saadaan aikaan tekemällä nämä teot yhdessä.

Petri Alaluusua
henkilöstöjohtaja

Vuonna

2019

1921
työkaveria

83%
naisia

145
eri nimikettä

Sairastimme
16,6
päivää henkilötyövuotta kohden, nousua oli 0,3 päivää vuodesta 2018

Saimme
148
uutta vakituista työkaveria

Kehityskeskusteluja käytiin
856
kappaletta.

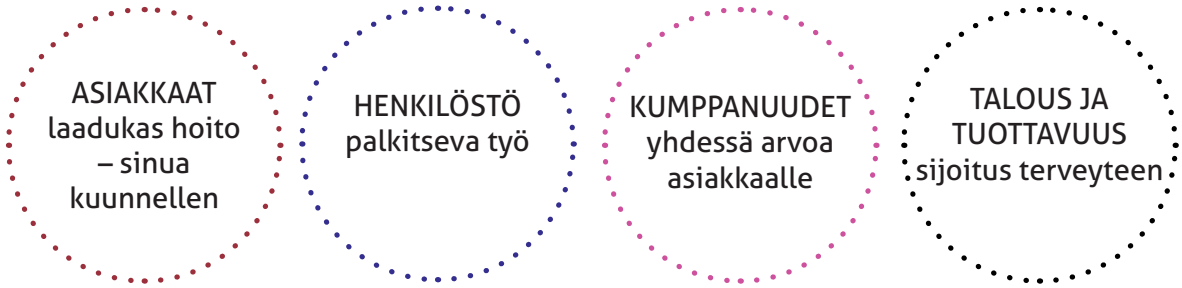
126
vakituista työkaveria irtisanoutui tai eläköityi

Olemme iältämme keskimäärin
44,5
vuotiaita.

Meille maksettiin
101,4
miljoonalla eurolla palkkoja.

Henkilöstö yksi strategian

PERUSPILAREISTA



Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä valmisteltiin vuonna 2019 täysin uusi toimintastrategia vuosille 2019-2021 ja henkilöstö nostettiin strategiaan yhä keskeisempään asemaan. Strategia rakentuu neljän peruspilarin varaan ja jokaiselle peruspilarille on määritelty konkreettiset tavoitteet, vastuuhenkilöt, etapit ja mittari. Mittarit tavoitetasoille määriteltiin loppuvuodesta. Henkilöstön osalta strategian tavoitteena on palkitseva työ. Tällä tarkoitetaan sitä, että työyhteisömme on arvostava ja houkutteleva. Osaajilla on myös mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön. Tavoitteena on olla vähemmän hierarkinen työyhteisö, jossa jokaisella on lupa, valta ja vastuu työskennellä yhteisten tavoitteiden eteen. Onnistumisiin myös kannustetaan ja mahdollistetaan työn ja muun elämän yhteensovittaminen entistä paremmin. Vuoden 2019 strategian toteutuksessa päästiin verrattain hyvin etenemään, vaikka lopullinen versio mittareineen valmistui vasta loppusyksystä.

Henkilöstö - Palkitseva työ

TAVOITELTU LOPPUTULEMA	MAHDOLLISTAJAT	TAVOITETASO
Houkutteleva ja arvostava työyhteistö, jossa osaajat voivat vaikuttaa työnsä sisältöön	**Keskeiset kehittämisalueet tunnistettu ja linkitetty hoitopolkuihin, osaamisen systemaattinen kehitys, mahdollistava ja kannustava johtaminen, teknologia henkilöstön tukena ja apuna**	**Suunnitelmat osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen tehty koko henkilöstölle, työntekijöiden tyytyväisyys ja työnantajamaine vertailuorganisaatioiden kärkiryhmää**

KESKEISET OSA-ALUEET	TAVOITETASO 2019 - 2021
MATALA HIERARKIA	- Lisätään vastuuta ja luottamusta hierarkiaa vähentämällä - Mahdollistava ja kannustava johtaminen - Sähköisten prosessien ja työkalujen toimivuutta parannetaan - Tiimimäinen työskentelytapa
OMAN TYÖN KEHITTÄMINEN JA JATKUVA OPPIMINEN	- Keskeiset osaamisalueet ja kehittämistä vaativat osaamisalueet tunnistettu - Koko organisaation osaamisperusteiset koulutussuunnitelmat + yksilölliset suunnitelmat - Urakehityksen mahdollistaminen (urapolkumalli)
ELÄMÄN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN JOUSTAVASTI	- Yksilölliset ja joustavat ratkaisut työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen - Joustava työajan käyttö - Etätyöskentelyn lisääminen - Työmatkaliikenteen kehittäminen
ARVOSTAVA TYÖYHTEISÖ	- Työyhteisössä arvostava dialogi ja hyvä ilmapiiri - Työyhteisötaitoja kehitetään - Laadukas ja riittävä perehdyttäminen

Organisaatiokulttuurilla kohti parempaa työntekijäkokemusta

Syksyllä 2019 sairaanhoitopiirissä pysähdyttiin organisaatiokulttuurin äärelle. Organisaatiokulttuurin selvitykseen lähdettiin uuden strategian innoittamana. Oikeanlaisen organisaatiokulttuurin avulla voidaan luoda sellainen työntekijäkokemus, joka siirtyy asiakkaille ainutlaatuisina kohtaamisina arjessa. Vain hyvinvoiva henkilökunta pystyy auttamaan muita parhaalla tavalla – ja siten hyvien työskentelyedellytysten luominen henkilöstöllemme on yksi keskeinen toimintamme tavoite.

Merkitykselliset asiat henkilöstölle TOP 5

Mielekkäät työtehtävät 42%
Työpaikan vahva yhteishenki 38%
Työn ja vapaa-ajan tasapaino35%
Oikeudenmukainen palkka ja luontoisedut 35%
Ammattitaitoiset kollegat 33%

Organisaatiokulttuuria lähdettiin selvittämään yhdessä kulttuurimuotoilutoimisto Leidenschaftin kanssa. Syksyn aikana sairaanhoitopiirissä toteutettiin koko henkilöstön kattavalla Siqni-henkilöstökyselyllä. Lisäksi järjestettiin 19 henkilöstön pienryhmähaastattelua, joihin osallistui yhteensä noin 200 työntekijää, sekä kymmenen johdon ja pääluottamusmiehen yksilöhaastattelua.

Siqni-kyselyllä kartoitettiin erityisesti henkilöstölle merkityksellisimpiä asioita työssä sekä kokonaistyytyväisyyttä. Kyselyn kokonaisvastausprosentti oli 53%. Suurimmat vastaajaryhmät olivat johtoryhmä (82%) ja tutkimushenkilöstö (70%). Pienin vastausaktiivisuus löytyi lääkärihenkilöstöstä, joista vain 38% vastasi kyselyyn. Merkityksellisimmiksi asioiksi nousivat mielekkäät työtehtävät ja työpaikan vahva yhteishenki.

eNPS-suositteluindeksissä, jossa käytettiin kysymysmuotoa "Kuinka todennäköisesti suosittelisit tätä yritystä työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi?" indeksi oli -24 (asteikko -100 – +100). Suosittelijoita oli 19%, neutraaleja 37% ja arvostelijoilta 44% kyselyn vastaajista. Kyselyssä oli myös useita avoimia kysymyksiä ja kullanarvoista palautetta organisaation kehitykseen kertyi yhteensä 237 sivua.

"Ylimmän johdon pitäisi näkyä alaisilleen paljon enemmän. Kaikki muutokset, ohjeet ja säännöt olisi paljon helpompi ymmärtää ja hyväksyä, kun ne saisivat kasvot. Tulisi enemmän yhteen hiileen puhaltamisen tunne."

"Lähin esimies helposti lähestyttävä ja muutenkin aivan mahtava."

Organisaatiokulttuuriselvityksen mukaan Kanta-Hämeen keskussairaala oli valikoitunut työnantajaksi pragmaattisista syistä, kuten kotipaikkakunnan tai puolison työstä johtuen. KHSHP:n henkilöstön sitoutumiseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä olivat mm. paikkakuntaan ja omaan elämään vaikuttavat tekijät, varma ja turvallinen työpaikka, erikoissairaanhoidon työpaikka, potilaat ja työn merkitys, oman yksikön yhteishenki, hyvä esimiestyö, sopivan kokoinen organisaatio, jonka toimintaan voi itse vaikuttaa, sekä hyvät henkilöstöedut ja kouluttautumismahdollisuudet.

Johtaminen koettiin työntekijöiden keskuudessa melko näkymättömäksi ja muutosten teko koettiin hitaaksi ja raskaaksi. Tulosten pohjalta johto tulee jalkautumaan jatkossa paremmin henkilöstö pariin kuulemaan työntekijöiden iloja, huolia ja kehitysideoita.

Lähiesimiesten työ sai selvityksestä työntekijöiltä pääosin kiitosta, mutta vaihtelua kokemuksessa oli runsaasti yksiköstä riippuen. Esimiehille toteutettiin loppuvuodesta 2019 Organisaatiokulttuurin ABC-koulutukset ja vuonna 2020 sairaanhoitopiirissä tullaan määrittelemään esimiehen rooli päivittäisessä johtamisessa. Esimiestaitoihin on kiinnitetty huomioita täydennyskoulutusten suunnittelussa sekä toteutuksessa. Esimiestaitojen kehittämistä ja myös esimiesten jaksamista tukevaa työtä tullaan jatkamaan edelleen.

Organisaatiokulttuuriselvityksen tulokset purettiin loppuvuodesta 2019 tulosaluekohtaisissa purkutilaisuuksissa. Vuonna 2020 purkua jatketaan yksiköissä esimiesten toimesta. Tehdyn selvityksen pohjalta sairaanhoitopiiri määrittelee itselleen arvot ja tavoitekulttuurin, joihin jatkon kehitystyö tulee pohjaamaan. Tavoitekulttuurin ja arvojen määrittely tapahtuu vuoden 2020 alkupuolella. Organisaatiokulttuurin muuttaminen on pitkä ja aikaa vievä prosessi, jota tullaan jatkamaan tulevina vuosina.

Työterveyslaitoksen henkilöstön hyvinvointitutkimuksessa korostui työmäärän kasvu

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri osallistuu Työterveyslaitoksen toteuttamaan sairaaloiden laajaan henkilöstön hyvinvointitutkimukseen joka toinen vuosi. Vuonna 2019 tutkimus toteutettiin syyslokakuussa ja tutkimustulokset julkaistiin tammikuussa 2020. Kyselyyn vastasi 1080 työntekijää ja vastausprosentti oli 55%.

Työterveyslaitoksen asiantuntija esitteli tulokset sairaanhoitopiirin johtoryhmässä joulukuussa 2019 sekä tammikuussa 2020 koko henkilöstölle suunnatussa tilaisuudessa. Tutkimustulokset käsitellään kevään 2020 aikana yksiköissä, tulosalueilla ja sairaanhoitopiirin johtoryhmässä. Linkki tutkimuksen tuloksiin on kaikkien työntekijöiden käytettävissä.

Tulokset raportoidaan aihealueittain, joita ovat työ, työyhteisö ja johtaminen. Yksiköt voivat tarkastella omia tuloksiaan aihealueittain suhteessa oman organisaation muihin yksiköihin ja sairaanhoitopiiriin sekä arvioida muutosta vertaamalla tuloksia aiempien vuosien tuloksiinsa.

Tulosten perusteella työntekijöistämme lähes yhdeksän kymmenestä panostaa työhönsä kykyjään ja voimavarojaan. Työmäärän kokee lisääntyneen yli sietokyvyn lähes puolet vastanneista (2019 46,3%, kun vuonna 2015 luku oli 34%). Vastaajista 27% kokee työnsä palkitsevaksi. Asiakasväkivalta ja sen uhka on kasvanut selvästi vuoden 2015 tuloksista. Sama suunta nousee esiin myös muiden organisaatioiden tuloksissa.

Työyhteisön toimintaa kuvaavien mittareiden kehityssuunta on sairaanhoitopiirissämme myönteinen. Erityisesti työyhteisön innovatiivisuuden, työyhteisön toiminnan kehittämisen ja sosiaalisen pääoman tulokset ovat kehittyneet positiivisesti. Työntekijöistämme suurin osa kokee työnsä mielekkääksi ja kaksi kolmasosaa lähiesimiehensä toiminnan oikeudenmukaiseksi. Aiempaa selvästi useampi pitää päätöksentekoa organisaatiossa oikeudenmukaisena. Kehityskeskustelut koetaan vastausten perusteella selvästi aiempaa hyödyllisemmiksi.

Seitsemän kymmenestä vastaajasta suosittelisi sairaanhoitopiiriämme työnantajana ystävilleen ja uskoo jatkavansa työssä eläkeikään asti. Lähes puolet vastaajista on harkinnut työnantajan vaihtamista ja vaihtamista harkinneita on enemmän kuin vuonna 2017.

Lähes puolet vastanneista kokee työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn.

Jatkuva kuukausikysely antaa ajantasaisempaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista

Joulukuussa 2019 Kanta-Hämeen keskussairaalassa otettiin käyttöön jatkuva henkilöstökysely, johon henkilöstöllä on mahdollisuus vastata nopeasti ja matalalla kynnyksellä.

Kyselyssä kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia kuluneen kuukauden ajalta. Tarkoituksena on seurata ajantasaisesti strategiaan nostettujen asioiden toteutumista isompien, muutaman vuoden välein toteutettavien henkilöstökyselyiden rinnalla.

Jatkuva henkilöstökysely pohjaa kevään 2019 aikana käytössä olleeseen kuukausittaiseen tukipalveluiden Fiilismittariin. Sairaanhoitopiirin tasoiset, jatkuvasti päivittyvät tulokset ovat katseltavissa reaaliajassa koko henkilökunnalle sisäisillä sivuilla. Yksikkökohtaiset tulokset ovat esimiesten saatavilla henkilöstöpalvelujen kautta.

Taukoliikuntaohjelmalla hyvinvointia työpäivään

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri otti käyttöönsä näyttöpäätteellä toimivan Break Pro 3.3 -taukoliikuntaohjelman. Taukoliikuntaohjelma on ollut henkilöstön käytössä vuoden 2019 elokuun alusta lähtien.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava tautiryhmä. Taukoliikuntaohjelman avulla on tarkoitus ohjata henkilöstöä huolehtimaan työn riittävästä tauottamisesta sekä aktiivisesta liikeharjoittelusta työn ohessa. Taukoliikuntaohjelman avulla työasentoihin tulee kiinnitettyä huomiota. Hankinnan tavoitteena on ennaltaehkäistä tuki- ja liikuntaelinsairauksia sekä opastaa henkilöstöä ylläpitämään työkuntoaan myös silloin, kun jo sairastaa tuki- ja liikuntaelinsairauksia. Taukoliikunta edesauttaa myös henkisen vireyden ylläpitämistä työtehtävien lomassa.

Ohjelman säännöllinen käyttö parantaa työhyvinvointia ja vähentää niskahartiaseudun, alaselän ja hiirikäden oireiluja. Ohjelma sisältää 96 kpl noin minuutin pituisia taukoliikunta –video-ohjelmia. Ohjelma käynnistää taukoliikeohjauksen käyttäjän valitsemalla vakiomuistutuksella 30, 45, 90 tai 120 minuutin välein tai määritellyin kellonajoin.

Taukoliikunnan käytöstä tehtiin syksyllä kysely henkilöstölle Intrassa. Kyselyn perusteella taukoliikuntaohjelma on ollut aktiivisessa käytössä erityisesti osasto- ja toimistosihteereillä ja siihen oltiin erittäin tyytyväisiä.

Korvaavasta työstä **hyötyvät kaikki osapuolet**

Korvaavan työn idea

Korvaavan työn menettely otettiin käyttöön sairaanhoitopiirissä loppuvuodesta 2018. Menettelyä käytetään, kun työntekijä on tilapäisesti sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi osittain estynyt tekemästä tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti korvaavaa työtä. Korvaava työ kestää lyhimmillään yhden päivän ja pisimmillään kahdeksan viikkoa. Aloite korvaavan työn tekemisestä voi tulla työntekijältä, työnantajalta tai työterveyshuollosta.

Korvaava työ on aina tilapäistä, ja se liittyy työntekijän varsinaiseen työhön (myös etätyö, koulutus, verkko-opinnot tai hallinnolliset tehtävät). Esimies selvittää sairaus- tai tapaturmapoissaolon kohdalla, onko korvaava työ mahdollista. Työntekijä ja esimies sopivat yhdessä korvaavan työn järjestämisestä. Korvaavan työn vastaanottaminen on vapaaehtoista ja esimies harkitsee kokonaistilanteen mukaan, pitääkö korvaavan työn tekijän tilalle palkata sijainen.

Korvaavan työn hyödyt

Korvaavan työn ansiosta työpanosta on mahdollisuus saada niihin työtehtäviin, jotka ovat tärkeitä, mutta joita tehdään vain silloin, kun niitä ehditään tekemään. Työyhteisö hyötyy korvaavasta työstä, sillä se antaa lisäresurssia ja vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin, mahdollistaa osaamisen laajentamisen ja helpottaa työsuunnittelua. Korvaavan työn tekeminen antaa työntekijälle mahdollisuuden säilyä täysipainoisena työyhteisön jäsenenä.

Työntekijän kannalta korvaava työ mahdollistaa työntekijän työhön paluun sekä työkyvyn ja työelämässä pysymisen. Sairauspoissaolopäiviä ei kerry työntekijälle, vaan normaali palkka jatkuu. Korvaava työ madaltaa kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen töihin. Työntekijä voi oppia uusia taitoja ja toimintatapoja. Korvaava työ mahdollistaa työn tekemisen kevennetysti omaa terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta sekä mahdollistaa osallistumisen ammattitaitoa kehittävään koulutukseen. Työkyvyn heikentyminen voidaan tunnistaa aikaisemmin ja kuntoutus aloittaa varhaisemmassa vaiheessa.

Korvaavan työn ansiosta työntekijän arvostus sekä luottamus työntekijän ja työnantajan välillä lisääntyvät, sairauspoissaolokustannukset vähenevät ja prosessien sujuvuus lisääntyy.

Korvaavan työn sopimukset

Korvaavan työn sopimuksia on tehty yhteensä 20 kpl, joista 3 kpl vuonna 2018, 16 kpl vuonna 2019 ja 1 kpl vuonna. 2020. Näiden sopimusten taustalla oleviin 11:sta sairauslomatodistukseen oli kirjattuna työterveyshuollon suositus korvaavan työn tekemisestä. Yksi korvaavan työn jakso keskeytyi poissaoloon, mutta työntekijä palasi sairauspoissaolon jälkeen takaisin korvaavaan työhön.

Rekrytoinnilla rakennettiin työnantajakuvaa

Motivoitunut, ammattitaitoinen ja hyvin resursoitu henkilökunta on sairaanhoitopiirin perustehtävän onnistumisen edellytys. Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä rekrytoidaan vuosittain suuri joukko ihmisiä eri tehtäviin ja sairaanhoitopiirissä onkin käytössä noin 145 eri nimikettä.

Vuonna 2019 julkisessa haussa oli 287 eri tehtävää (260 vuonna 2018, 212 vuonna 2017), joista määräaikaisia oli 123 kappaletta (53 vuonna 2018, 41 vuonna 2017). Kaikkiin avoinna olleisiin tehtäviin tuli hakemuksia kaiken kaikkiaan 2013 kappaletta (1982 vuonna 2018, 2 406 vuonna 2017) ja keskimäärin hakijoita oli 7 avointa paikkaa kohden (7 vuonna 2018, 11 vuonna 2017). Eniten avoimia tehtäviä oli hoitohenkilöstössä, jossa oli avoinna yhteensä 138 tehtävää (171 vuonna 2018, 104 vuonna 2017), mikä tarkoittaa 19% laskua hauissa edellisvuoteen verrattuna. Yleisin haettu tehtävänimike oli sairaanhoitaja. Aikaisempiin vuosiin verrattuna määräaikaisten tehtävien haut ovat lisääntyneet ja samalla hakijamäärät määräaikaisiin tehtäviin laskeneet.

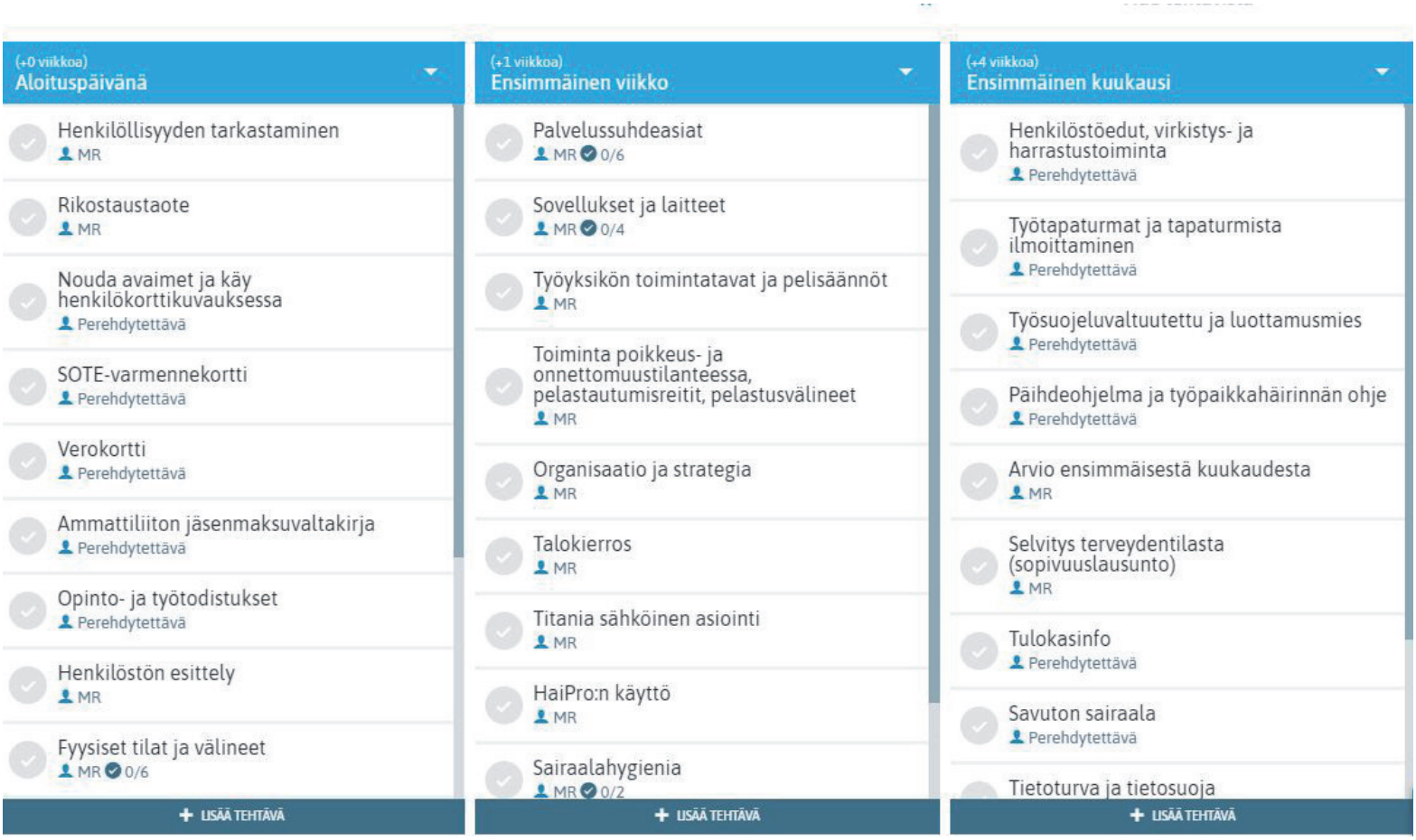
Vakituiset virat ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet saatiin täytettyä pääasiassa hyvin. Erikoislääkäreiden saatavuudessa oli ongelmia muutamilla kliinisillä erikoisaloilla.

Kesällä 2019 päätettiin sairaalalle rekrytoida täysipäiväinen henkilö rekrytoinnin asiantuntijatehtäviin. **Miia Roisko** aloitti tehtävässä syyskuussa ja hänen toimenkuvaansa kuuluu rekrytoinneissa avustamisen lisäksi rekrytoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen niin työnantajabrändin ja rekrytointiviestinnän osalta. Syksyllä 2019 on aloitettu sairaanhoitopiirin uusittuun strategiaan nojautuva työnantajabrändin rakentaminen. Rekrytointien tueksi on yhteistyössä viestinnän kanssa tehty rekrytointivideoita, joissa sairaanhoitopiirin oman työntekijät antavat kasvot toiminnalle. Videoiden tarkoitus on vahvistaa työnantajabrändiä, tuoda näkyväksi sairaalaa työpaikkana, tuoda esiin sairaalan eri tehtäviä ja lisätä myös paikallista tunnettavuutta. Sairaanhoitopiirin aktivoitui Linkedln:ssä, missä tiedotetaan sairaalan vapaista työpaikoista sekä meneillään olevista tapahtumista. Työpaikkailmoituksia on jaettu sairaanhoitopiirin omiin sosiaalisen median kanaviin sekä ostettu maksettua näkyvyyttä. Tulevia vuosia ajatellen on ensiarvoisen tärkeää, että Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri onnistuu nostamaan profiiliaan vetovoimaisena mahdollistavana työnantajana.

Marraskuussa 2019 päätettiin sairaanhoitopiirin hallituksen päätöksellä ottaa kokeiluun sisäinen haku, jonka tarkoituksena on tarjota mahdollisuuksia omalle henkilöstölle niin oman osaamisen kehittämisen kuin urapolkujen tukemisen näkökulmasta. Sisäistä hakua on tarkoitus kokeilla vuoden 2020 ajan ja vuoden lopulla sairaanhoitopiirin hallitus tekee päätöksen sisäisen haun jatkamisesta. Hallituksen päätöksellä myös koeaika nostettiin neljän kuukauden sijaan kuuteen kuukauteen.

Lyhytaikaisten äkillisten poissaolojen vuoksi hoitohenkilöstön sijaispyyntöjä tuli henkilöstöpisteelle 200 kappaletta (368 vuonna 2018, 277 vuonna 2017), joista osaan saatiin sijaisvälityksen kautta sijainen rekrytoitua. Tekstiviestejä lähetettiin potentiaalisille sijaisille vuoden aikana yli 19 000 kappaletta, mikä tarkoittaa 36% laskua edelliseen vuoteen nähden (29800 vuonna 2019, 17 700 kpl vuonna 2017). Sijaisvälityksessä havaittiin vuonna 2019 selkeä lasku. Osittain osastot järjestelivät sijaistarpeen työvuoromuutoksin tai hyödyntämällä toisen yksikön henkilökuntaa.

Henkilöstöpalvelut järjestivät vuonna 2019 viisi tulokasinfoa uusille työntekijöille, joissa uudet työntekijät toivotetaan tervetulleiksi sairaanhoitopiirin palvelukseen sekä käydään lävitse sairaalan strategiaan, turvallisuuteen, hygieniaan ja palvelussuhteeseen liittyviä asioita. Henkilöstöpalvelut osallistuivat yhdessä eri yksikköjen kanssa vuoden 2019 aikana yhteensä kolmeen eri rekrytointitapahtumaan Kanta-Hämeessä ja Pirkanmaalla. Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri on merkittävä työllistäjä paikallisesti ja lukeutuu Kanta-Hämeen suurimpien työnantajien kärkijoukkoon.



Selkeämpää perehdytystä SÄHKÖISESTI

Sairaanhoitopiirin uudessa strategiassa määriteltiin perehdytyksen kehittäminen yhdeksi toimenpiteeksi, jonka tueksi otettiin syksyllä 2019 pilottikäyttöön FCG Talent Oy:n tuottama sähköinen Intro-perehdytysjärjestelmä. Ohjelmiston käyttöönotolla pyritään lisäämään perehdytyksen suunnitelmallisuutta, dokumentointia, ajoittamista, digitaalisiin materiaaleihin (mm. videoihin ja kuvamateriaalit) siirtymistä sekä perehdytyksen mittaamista ja tilastointia.

Pilottiin lähtivät mukaan sihteerityön yksikkö, sairaalahuolto, neurologian vuodeosasto 4B, päivystysklinikka, kirurgian vuodeosasto 5A sekä lastenpsykiatrian lääkärit. Perehdytyspohjia tehtiin syksyn aikana ja ensimmäiset perehdytykset uusille työntekijöille päästiin aloittamaan joulukuussa. Pilotti päättyy toukokuussa 2020 ja ohjelman käytön jatkoa tarkastellaan pilotista saatujen tulosten valossa. Jatkossa ohjelmistoa voitaisiin hyödyntää uusien työntekijöiden perehdytyksen lisäksi myös esimerkiksi sisäisissä henkilöstösiirroissa, opiskelijoiden perehdytyksessä sekä Assi-sairaalaan siirryttäessä.

Pilottiyksiköiden kommentteja:

"Ohjelma on tosi hyvä ja sillä saa näkyväksi kaiken sen työn, mitä sihteerit tekevät. Se helpottaa myös työntekijän siirtymistä toiseen yksikkö."

"Introlla olisi mahdollisuus saada ainakin suunnilleen tasalaatuinen perehdytys kaikille."

"Se helpottaa esimiestä muistamaan kaikki tarvittavat asiat."

Osaamisen kehittämisellä
VAIKUTETAAN ASIAKAS- JA HENKILÖSTÖKOKEMUKSEEN

Laadukkaalla täydennyskoulutuksella voidaan vaikuttaa tarjoamamme palvelun ja hoidon laatuun, turvallisuuteen ja asiakaslähtöisyyteen sekä henkilöstön kehittymiseen, työhyvinvointiin ja sitoutumiseen.

Sairaanhoitopiirimme strategiassa vuosille 2019-2020 nousee vahvasti esiin osaamisen kehittämisen, tutkimuksen ja oppilaitosyhteistyön merkitys.

Sairaanhoitopiirin henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa sairaanhoitopiirin toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin sekä koulutussuunnitelmiin. Tavoitteena on osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen pysyvänä, vaikuttavana ja luontaisena osana toimintakulttuuria ja jokapäiväistä työntekoa organisaation kaikilla tasoilla. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osaamisensa kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Koulutusyksikkö järjestää yleisiä, kaikkia tulosalueita koskevia koulutuksia sekä alueellisia koulutuksia yhteistyössä organisaatiomme asiantuntijoiden kanssa. Sairaanhoitopiirin tulosyksiköt voivat myös järjestää erikoisalakohtaista tarpeelliseksi katsomaansa koulutusta ja henkilöstö voi käydä sairaalan ulkopuolisissa koulutuksissa yksiköiden koulutusmäärärahojen puitteissa.

Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osaamisensa kehittämiseen ja ylläpitämiseen.

Vuosina 2018-2019 Koulutuspalveluiden yksikkö toimi osan ajasta vajailla henkilöstöresursseilla, millä oli vaikutusta organisaation sisällä järjestettyjen koulutusten määrään, suunnitteluun ja toteutukseen vuoden 2019 ajan. Koulutussihteeri **Teija Wiberg** ja henkilöstön kehittämispäällikkö **Hanna Kulla-Nummi-nen** aloittivat Koulutuspalveluissa keväällä 2019 tavoitteenaan asiakaslähtöinen ja laadukas kumppanuus koko henkilöstön kanssa.

Koulutuspalveluissa pyrittiin vuoden 2019 kuluessa lisäämään sisäisten täydennyskoulutusten määrää, koulutusmenetelmien monimuotoisuutta ja huomioimaan uusi strategia sekä yksiköistä nousseet tarpeet. Viestintää pyrittiin kehittämään sisäisesti muun muassa koulutuskoosteiden sekä muun aktiivisen viestinnän ja vuorovaikutuksen avulla. Sairaanhoitopiirin verkkosivuja päivitettiin koulutusten osalta ja sivuille alettiin nostaa tulevia koulutuksia. Myös sairaanhoitopiirin LinkedIn-tili aktivoitiin syksyllä ja sitä hyödynnetään myös koulutusviestinnässä. Yksiköiden koulutussuunnitelmat kerättiin ensimmäistä kertaa sähköisen kyselyn avulla. Myös alueellisille kumppaneille tehtiin syksyllä sähköinen koulutustarvekysely. Entistä useampia sairaanhoitopiirin koulutuksista pyrittiin avaamaan alueellisiksi.

Totti Karpela puhumassa vastuuttomasta työkäyttäytymisestä.

Mitä on vastuuton työkäyttäytyminen, miten siihen voi puuttua ja miten sitä voi ennaltaehkäistä?

Esimies- ja johtamisosaamisella on suuri merkitys organisaation toimintaan kaikilla strategiaan nostetuilla alueilla. Vuonna 2019 esimiehille tarjottiin koulutusta eri koulutusmenetelmillä; verkossa, luentoina sekä toiminnallisempina pienryhmäkoulutuksia. Koulutusta tarjottiin syksyn 2019 aikana johdolle ja esimiehille muun muassa muutosjohtamisesta, organisaatiokulttuurin perusteista, Titania-työvuorosuunnittelusta sekä valmennusta projektityöskentelystä. Marraskuussa järjestettiin muun muassa Vastuuttoman työkäyttäytymisen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy -koulutus, jossa kouluttajana toimi **Totti Karpela**. Osallistujia oli 93 ja koulutukseen osallistuneet antoivat koulutuksesta yleisarvosanaksi 4.7 (asteikolla 1-5).

"Paras talossa järjestetty koulutus urani aikana."

Henkilöstöasioiden esimieskoulutukset aloitettiin syksyllä 2019 keskustelevina pienryhmäkoulutuksina, joissa hyödynnetään esimerkkitapauksia oppimisen tukena. Kouluttajana toimi palvelussuhdepäällikkömme **Ulla Palttala**. Koulutukset toistuivat saman sisältöisinä useamman kerran ja jatkuvat vuodelle 2020. Aiheina koulutuksissa olivat työsopimukset ja vuonna 2020 aiheina tulevat olemaan myös lomat, perhevapaat ja sairauspoissaolot. Kerätyn palautteen pohjalta esimiehet kokivat pienryhmäkoulutukset hyödyllisinä.

"Yksi aihe, yksi koulutuskerta, selkeää. Pieni ryhmä, syntyi hyvää keskustelua. Kouluttaja osasi selkeästi aiheen ja sai asian selkeästi tuotua esiin."

Asiakaspalveluun ja potilaan kohtaamiseen liittyvää täydennyskoulutusta järjestettiin yksiköissä esimerkiksi osastotunneilla. Kouluttajana on toiminut usein sairaanhoitopiirin asiakaspalvelun erityisasiantuntija **Sanna Mäkynen.** Syksyllä järjestettiin Palvelumuotoilu sote-alalla –koulutus. Kokonaisarvosanaksi osallistujat arvioivat 4.4. (1-5) ja avoin palaute oli positiivista.

*"**Erittäin hyvä kokonaisuus: osa luentoa, osa ryhmätyöskentelyä aihetta oppien! Sain konkreettisia työkaluja omaan työhöni / kehittämiseen."***

Lääkehoidon verkkokoulutus LOVe on jatkuvaa koulutustoimintaa, jossa edellytetään hyväksyttyä suoritusta viiden vuoden välein. LOVe tenttitilaisuuksia järjestettiin 61, mikä on sama määrä kuin edellisenä vuonna (61 tenttiä ja 61 uusintaa). Hyväksyttyjä suorituksia oli 181. Lääkehoito-osaamisen tueksi tarjottiin verkkokoulutusta sekä tarvittaessa henkilökohtaista tukiopetusta.

Sairaanhoitopiirissä kiinnitettiin huomiota myös erilaisiin turvallisuuskoulutuksiin. Muun muassa Alkusammutuskoulutuksia, Turvallisuuskoulutuksia, Uhka- ja väkivaltatilanteiden ehkäisy ja hallintakoulutuksia sekä Turvallisuuden hallinta (HaiPro) -koulutuksia järjestettiin säännöllisesti vuoden aikana. Myös työsuojelu järjesti täydennyskoulutusta. Tietosuojakoulutusta tarjottiin verkkokoulutuksena ja uudesta tiedonhallintalaista järjestettiin koko päivän alueellinen koulutuspäivä marraskuussa. Potilasturvallisuutta kehittävää koulutusta toteutettiin sekä verkkokoulutuksena että lähikoulutuksina, esimerkiksi EPI- ja PCA-teoria ja ajokorttikoulutuksia.

Life Care- potilastietojärjestelmiin liittyviä koulutustilaisuuksia oli eri henkilöstöryhmille yhteensä 184. Dream Broker –videoeditointiohjelma otettiin käyttöön syksyllä 2019 ja käyttäjille järjestettiin perus- ja jatkokoulutukset. Sairaanhoitopiirimme ammattilaiset eri aloilta olivat mukana suunnittelemassa ja kouluttamassa eri alojen koulutuksissa. Koulutuksia järjestettiin muun muassa kivunhoidosta, palliatiivisesta hoidosta, ravitsemuksesta, naistentaudeista, sydänpotilaan hoidosta, PEG-potilaan hoidosta, sairaalahygieniasta ja tartuntataudeista sekä psykiatrian eri alueilta.

Vuoden aikana koulutusohjelmassa oli henkilöstökoulutuksia saman verran kuin edellisenä vuonna eli 471 (sisältäen lääkehoidon tentit ja uusinnat erillisinä sekä potilastietojärjestelmien koulutukset).

Sairaanhoitopiirissä kannustetaan omaehtoiseen kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen ja sairaanhoitopiiri tukee omaehtoista kouluttautumista myös taloudellisesti. Osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyviä linjauksia ja periaatteita on sisällytetty sairaanhoitopiirin koulutusohjeeseen, joka on päivitetty vuonna 2018. Vuoden 2019 aikana tuen piirissä oli 19 henkilöä ja näistä kertyvät koko vuoden kustannukset olivat n. 98 000 euroa. Johtoryhmän linjauksen mukaisesti tätä summaa ei ylitetä tulevina vuosina.

Täydennyskoulutuspäiviä henkilöstöllemme kertyi 5599,1 päivää. Koulutuspäivien määrä koko henkilöstön osalta oli 114 päivää vähemmän kuin 2018. Henkilötyövuotta kohden koulutuspäiviä oli 3,3 päivää, mikä oli lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuonna (2018 3,4 pv/htv). Vuonna 2019 henkilöstön täydennyskoulutukseen käytettiin 550 489 euroa. Täydennyskoulutukseen käytetty summa väheni selvästi edellisestä vuodesta (691 436 euroa vuonna 2018).

HENKILÖSTÖJUHLAT

Keskussairaala täytti 40-vuotta keväällä 2019. Juhlistimme tätä henkilöstöjuhlilla toukokuussa Aulanko Areenalla. Tarjolla oli salaattibaari ja juotavaa. Musiikista vastasi Linna Wind Band, bilebändi UJO! ja DJ. Juhlissa esiintyi myös sairaanhoitopiirin omaa henkilöstöä sekä Herra Sattunen. Mukavaan juhlatunnelmaan osallistui yli 400 sairaanhoitopiirin työntekijää!

Lapsi mukaan töihin -päivä

Lapsen oikeuksien viikolla 22.11.2019 järjestettiin yhteistyössä sairaalan eri osastojen ja Hämeenlinnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa Lapsi mukaan töihin -päivä.

Päivän tarkoituksena oli tukea työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista strategian mukaisesti sekä tutustuttaa lapsi vanhemman työpaikkaan ja siihen mitä työnteko sairaalassa on. Aamupäivän aikana vanhemmat ja lapset kiersivät sairaalan tiloissa järjestetyssä sairaalasuunnistuksessa eri yksiköiden pisteitä ja tutustuivat sairaalan tiloihin ja työtehtäviin. Päivän aikana sairaalasuunnistukseen osallistui noin 50 lasta vanhempineen. Päivän lopuksi lasten oli mahdollista osallistua palvelutuotannon johtoryhmän kokoukseen ja kertoa siitä, millainen on hyvä sairaala.

Päivän ohjelmaa on tarkoitus kehittää tulevina vuosina ja jatkaa Lapsi mukaan töihin -päivän toteuttamista.

Kunnossa kaiken ikää (KKI) –mittauspäivä

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä järjestettiin osana henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä Kunnossa kaiken ikää -mittauspäivä 25.9.2019, jossa pääsi katsastamaan oman kuntonsa hikoilematta ja hengästymättä. Mittaukset olivat maksuttomia ja niihin sai osallistua työtilanteen niin salliessa. Tapahtuma järjestettiin yhteistyössä valtakunnallisen Kunnossa kaiken ikää -ohjelman sekä Hämeen Liikunta ja Urheilu ry:n kanssa. Henkilöstön sairastavuus on kasvussa ja suurin sairausryhmä on tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Testiasemana toimi rekka, joka kiersi 16 sairaanhoitopiirissä ja kuntayhtymässä syyskuun aikana eri puolilla Suomea. Rekassa kukin osallistuja pääsi mittauttamaan kuntonsa kolmella mittauksella. Puristusvoimatesti kuvaa lihasvoimaa ja ennustaa toimintakykyä. Kehonkoostumusanalyysi mittaa lihasten ja rasvan määrää, lihastasapainoa ja sisäelinten ympärillä olevaa viskeraalirasvaa. Kestävyyskunto arvioidaan levossa sykemittarilla, ja tulos kertoo arvion maksimaalisesta hapenottokyvystä.

Osallistujat saivat itselleen monipuolista tietoa omasta fyysisestä kunnostaan sekä ammattilaisten vinkit kunnon kohentamiseen ja fiksuun syömiseen. Työantaja sai arvokasta tietoa henkilöstön fyysisestä kunnosta tapahtuman järjestäjältä raportin muodossa. Tulokset on raportoitu tulosalueittain ja ne julkaistaan Intrassa.

Kestävämpiä kulkutapoja työmatkalle

Kanta-Hämeen keskussairaala palkittiin työmatkaliikenteen edelläkulkijana

Vuonna 2018 sairaanhoitopiirissä käynnistettiin henkilöstön työmatkaliikenteen kehittäminen, jonka tavoitteena on pyrkiä lisäämään kestävien kulkutapojen käyttöä. Samalla parannetaan henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia sekä pienennetään liikenteen haitallisia ympäristövaikutuksia. Hyötyä tulee myös asiakkaille vapaiden pysäköintipaikkojen lisääntymisen muodossa.

Kehittämistyö aloitettiin työmatkakyselyllä ja liikkumissuunnitelman laatimisella. Kyselyn tuloksia käsiteltiin sairaanhoitopiirin laajennetussa johtoryhmässä sekä työpajassa yhdessä henkilöstön kanssa. Tämän jälkeen laadittiin toimenpideohjelma, jonka avulla joukkoliikenteen, kävelyn ja pyöräilyn edellytyksiä parannetaan suunnitelmallisesti. Työmatkakysely toistettiin vuonna 2019. Toimenpideohjelman mukaisia toimenpiteitä on toteutettu vuoden 2019 aikana runsaasti, esim. työsuhdematkaetu otettiin käyttöön, pyörien sisäsäilytystila ja samaan tilaan myös pyörien huoltotila saatiin valmiiksi, maksuttomat yhteiskäyttöpyörät, sähköpyöräkokeilut ja kimppakyytiläisille varatut pysäköintipaikat sekä kimppakyytisovellus.

Aktiivisesta liikkumisen ohjauksen työstä huolimatta potentiaalia kestävien kulkutapojen lisäämiseksi on sairaanhoitopiirissä edelleen paljon. Toukokuussa 2019 toteutetun työmatkakyselyn mukaan 38 % alle 10 kilometrin matkoista tehdään yksin omalla autolla. Kaikista vastaajista 42 % katsoo voivansa kulkea joukkoliikenteellä, vaikka vain 7 % matkoista tehdään joukkoliikenteellä. Autoilijoista joka kolmas voisi kulkea työmatkat polkupyörällä.

Sairaanhoitopiiri sai vuonna 2019 työmatkaliikenteen kehittämiseen 10 311 euron suuruisen valtionavustuksen ja työmatkaliikenteen kehittämistä jatketaan edelleen

Uusia henkilöstöetuja

Työsuhdematkalippu otettiin käyttöön sairaanhoitopiirissä vuoden 2019 alussa. Työnantaja kustantaa ePassi Työmatkaedun kautta työntekijälle korkeintaan 300 euroa vuodessa henkilökohtaisia paikallisliikenteen ja Matkahuollon linja-autolippuja ja junien kausilippuja. Työmatkaedussa on 50% omavastuu ja etu kuuluu vakituisten työntekijöiden lisäksi niille määräaikaisille työntekijöille, joiden palvelussuhde kestää yli 6 kuukautta. Vuonna 2019 etua käytti 126 työntekijää ja työnantaja maksoi työmatkaetua yhteensä 43 403 euroa.

Kesäkuussa aloitettiin yhteistyö Holiday Clubin kanssa, jonka perusteella henkilöstölle tarjotaan edullisesti Holiday Clubin kohteita. Yhteistyöhön päädyttiin, jotta voisimme tarjota lomakohteita työntekijöilleen laajemmalla alueella kotimaassa sairaanhoitopiirin omien lomaosakkeiden (Vuokatti, Saariselkä) lisäksi. Henkilöstölle etuhintaan tarjottavaan kohdevalikoimaan kuuluvat Holiday Clubin tietyt Villas-huoneistot ympäri Suomea. Villas-huoneistoja varattiin vuoden 2019 aikana 122 kertaa. Myös muut Holiday Clubin kohteet olivat etuhintaan tarjolla henkilöstölle.

Sportti- ja KulttuuriPassin määrärahaa nostettiin 70 eurosta 100 euroon vuonna 2019. Nostolla kompensoitiin henkilökunnalle liikunta-avustusten lopettamista niiden suuren hallinnollisen työmäärän vuoksi. ePassia käytti 1651 työntekijää vuonna 2019 (1503 henkilöä vuonna 2018). Työnantaja maksoi ePassilla yhteensä 149 073 euron edestä työntekijöille liikunta- ja kulttuuriharrastuksia (94 645 euroa vuonna 2018), josta liikuntaan kului 77 091 euroa ja kulttuuriin 71 982 euroa.

VUODEN 2019 HENKILÖSTÖETUJA

- Lomaosakkeet
- Virkistyspaikat
- Sportti- ja KulttuuriPassi
- ePassi Työmatkaetu
- Kimppa-kimppakyytisovellus ja kimppakyytipaikat
- Tenniskenttä
- Holiday Clubin henkilöstöetu
- Kuntosali
- Yhteiskäyttöpyörät veloituksetta käytössä
- Henkilökuntayhdistysten liikunta- ja kulttuuritarjonta
- Sähköpyöräkokeilut
- Pyörävarasto henkilökunnalle
- Pyörien huolto, omatoimisesti tai palveluna
- Pukuhuoneissa pyyhehuolto ja hiustenkuivaimet
- Tawast Golf -peliosake

Henkilöstöpalveluissa KUMPPANEITASI OVAT:

Anu, Jenni, Maiju, Ulla, Sirkka-Liisa, Sari, Petri, Liina, Eija, Heidi, Erja, Teija, Hanna, Miia ja Virpi (Virpi puuttuu kuvasta)

Tulorekisteri ja verkkopalkka toivat muutoksia palkanlaskentaan

Palkanlaskennassa tuli vuoden 2019 alusta käyttöön verohallinnon tulorekisteri, joka on kansallinen sähköinen tietokanta tulotiedoille. Se sisältää palkka-, eläke- ja etuustiedot jokaisesta tulonsaajasta. Työnantajat ilmoittavat tiedot maksetuista ansiotuloista tulorekisteriin. Vastaavasti henkilöt voivat katsoa tulorekisteristä omia palkka-, eläke- ja etuustietojaan, jotka ovat tulorekisterin sähköisessä asiointipalvelussa kootusti ja reaaliaikaisesti.

Tulorekisterin käyttöönotto aiheutti runsaasti selvittelytyötä tietojärjestelmähaasteiden vuoksi henkilöstöpalveluissa lähes koko vuoden ajan. Tästä huolimatta palkat saatiin aina ajallaan maksuun ammattitaitoisten palkkasihteereiden asioista. Virheetön palkanlaskenta sai myös useita kiitoksia syksyn organisaatiokulttuuriselvityksessä: "Palkat aina ajallaan ja aina oikein maksettu."

Henkilöstön palkkalaskelmat alettiin toimittaa ympäristöystävällisesti ja nopeasti verkkopalkkana marraskuusta 2019 lähtien. Verkkopalkka on sähköinen palkkalaskelma, joka on nähtävissä verkkopankin avulla älypuhelimella, tabletilla tai tietokoneella. Verkkopalkan vaihtoehtona on mobiilisovellus CGI:n Palkat Mukana. Verkkopalkalla saatiin myös vähennettyä suuria postituskuluja.

Miten Tulorekisteri on vaikuttanut työnmäärään Kanta-Hämeen keskussairaalassa?

Tulorekisterin pääkäyttäjänä toimii palkkasihteeri **Sari Lehmonen**. Sari kertoo, että tulorekisteri on työllistänyt valtavasti ja tulorekisteriin kuukausittain tehtävät ilmoitukset on tuonut lisätyötä palkkahallintoon. Tulorekisterissä palkkatiedot tulee olla sentilleen oikein, ajallaan ja tietojen korjaaminen ja muuttaminen on hankalaa jälkikäteen.

Tulorekisterin takia onkin ensiarvoisen tärkeää, että palkattomat poissaolot, virkavapaat ja vuosilomat ilmoitetaan ajoissa ja työsopimukset tehdään viipymättä, sillä jokainen jälkikäteen tehty ilmoitus joudutaan käsin korjaamaan Tulorekisteriin. Mikäli Tulorekisteriin ilmoitetaan tietoja virheellisesti tai puutteellisesti tulee työnantajalle näistä sanktiomaksuja. Sanktiomaksut voivat olla päiväkohtaisia tai prosentuaalisia osuuksia virheellisistä summista.

Palkat aina ajallaan ja aina oikein maksettu.

Työkaverit ja työn monipuolisuus SAIVAT KIITOSTA LÄHTÖPALAUTTEISSA

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä pyydetään palvelussuhteen päättäviä vastaamaan sähköiseen lähtökyselyyn anonyymisti. Vastausten perusteella pyritään kehittämään erityisesti esimiestoimintaa.

Kyselyyn vastanneita henkilöitä oli vuonna 2019 yhteensä 92. Eniten vastaajia oli operatiiviselta tulosalueelta (34%) ja tutkimus- ja hoitohenkilöstöstä (59 %). Ikäryhmistä eniten vastaajia oli alle 25-vuotiaissa sekä 25-34 vuotiaissa, molemmissa 23%. Suurimpia lähtösyitä olivat työpaikan vaihto (45%) ja määräaikainen työsuhde (23%). Vastaajista 88 henkilöä oli työntekijöitä ja neljä henkilöä esimiehiä.

Työtehtäviä, työyhteisöä, kehittymismahdollisuuksia, palkkausta sekä itselle tärkeimpiä asioita työssä kysyttiin numeerisella asteikolla 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä.

Työtehtäviä koskevista kysymyksistä parhaat arvosanat saivat työn monipuolisuus (ka 4,3), työtehtävän vastaaminen koulutusta (ka 4,2) sekä työtehtävien sisällön vastaaminen odotuksia (ka 4,1). Heikoiten arviointiin omat vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin (ka 3,3) sekä työajan riittämisen tehtävien hoitoon (ka 3,4).

Työyhteisöä koskevista vastauksista parhaiten arviointiin suhteet omiin työkavereihin (ka 4,5) sekä yhteistyö oman esimiehen kanssa (ka 4,2). Heikoimman arvosanan sai perehdytyksen laatu (ka 3,3) ja työstä saatu riittävä palaute (ka 3,4).

Kehittymismahdollisuuksia koskevissa kysymyksissä parhaat arvosanat sai työtehtävien haasteellisuus ja vastuullisuus (ka 4,1). Heikoiten arvioitiin kehityskeskustelujen hyöty omiin työtehtäviin (ka 2,5).

Työmatkaa ja työaikajärjestelyjä vastaajat pitivät hyvinä (ka 3,9 ja 3,7), kun taas palkkakehitystä (ka 2,8) ja omasta osaamisesta palkitsemista (ka 2,4) pidettiin keskimääräistä heikompana.

Asiat, joita vastaajat arvostavat eniten työpaikkaa valitessa, olivat työn sisältö (ka 4,7), työhyvinvointi (ka 4,5) sekä perhe ja sosiaaliset suhteet (ka 4,4). Vähiten tärkeänä pidettiin paikkakunnan vapaa-ajan viettomahdollisuuksia (ka 3,3).

Lainauksia avoimista palautteista:

”Olen kiitollinen, että sain olla osana Kanta-Hämeen keskussairaalan toimintaa. Suhteellisen lyhyessä ajassa pääsin sisälle laajaan työnkuvaan ja kiinni kokonaisuuksiin.”

”Työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa panostaa ja arvostakaa työntekijöitä. Tätä ei ehkä liikaa voi painottaa.”

”Toivoisin myös, että johtoporras kuuntelisi työtekijöitä enemmän.”

”Mielelläni tulen takaisin mikäli joskus käy niin, että olen työpaikkaa vailla.”

Tunnuslukuja ja taulukoita

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2019

Ammattiryhmä	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä	Muutos % 2018-2019
Hoitohenkilöstö	749,7	181,9	931,6	1,1 %
Huoltohenkilöstö	192,8	38,7	231,5	-4,8 %
Lääkärihenkilöstö	121,8	112,7	234,5	6,9 %
Toimistohenkilöstö	186,6	41,8	228,4	2,0 %
Tutkimushenkilöstö	81,6	13,3	95,0	1,4 %
Kaikki yhteensä	**1332,4**	**388,4**	**1720,9**	**1,1 %**

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2019

Ammattiryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	117,1	814,5	931,6
Huoltohenkilöstö	59,8	171,7	231,5
Lääkärihenkilöstö	103,4	131,0	234,5
Toimistohenkilöstö	25,2	203,2	228,4
Tutkimushenkilöstö	14,6	80,3	95,0
Kaikki yhteensä	**320,1**	**1400,8**	**1720,9**

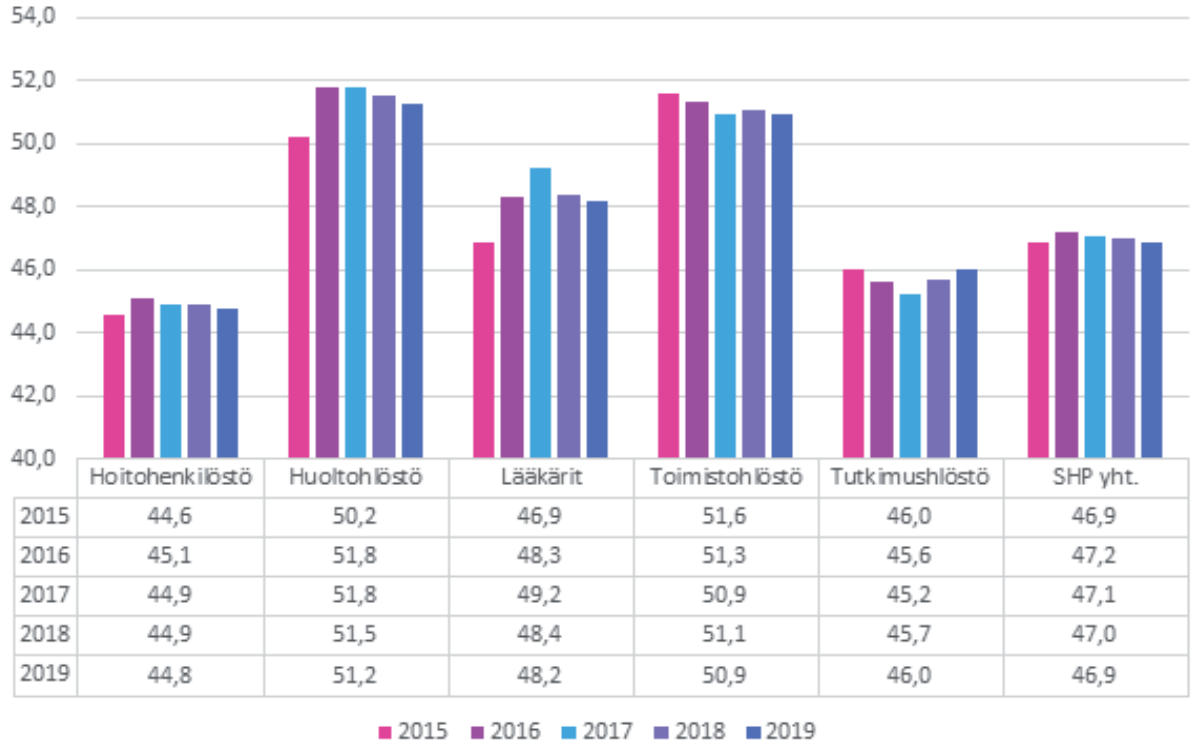
Yleisimmät tehtävänimikkeet ammattiryhmittäin

Hoitohenkilöstö	
sairaanhoitaja	731
perus-/mielenterveys-/lähihoitaja	96
röntgenhoitaja	44
Lääkärihenkilöstö	
erikoistuva lääkäri	90
osastonylilääkäri	46
erikoislääkäri	41
Tutkimushenkilöstö	
psykologi	25
sosiaalityöntekijä	15
kuntoutusohjaaja	10

Huoltohenkilöstö	
sairaalahuoltaja	135
asentaja	35
välinehuoltaja	32
Toimistohenkilöstö	
osastonsihteeri	122
toimistosihteeri	18
projektipäällikkö	9

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina ammattiryhmittäin 2015 - 2019



	Hoitohenkilöstö	Huoltohlöstö	Lääkärit	Toimistohlöstö	Tutkimushlöstö	SHP yht.
2015	44,6	50,2	46,9	51,6	46,0	46,9
2016	45,1	51,8	48,3	51,3	45,6	47,2
2017	44,9	51,8	49,2	50,9	45,2	47,1
2018	44,9	51,5	48,4	51,1	45,7	47,0
2019	44,8	51,2	48,2	50,9	46,0	46,9

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne lukumääränä 31.12.2019

Ikä vuosina	Miehet	Naiset	Yhteensä	Ikäryhmän %-osuus henkilöstömäärästä
Alle 25	3	5	8	0,54 %
25-34	35	202	237	15,90 %
35-44	68	307	375	25,15 %
45-54	79	338	417	27,97 %
55-64	65	380	445	29,85 %
65 ja yli	4	5	9	0,60 %
Kaikki yhteensä	**254**	**1237**	**1491**	**100 %**

Vakinainen henkilöstö ammattiryhmittäin ja ikäryhmittäin 31.12.2019

Ammattiryhmä	Alle 25 vuotta	25-34 vuotta	35-44 vuotta	45-54 vuotta	55-64 vuotta	65 ja yli vuotta	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	3	181	237	217	209	0	847
Huoltohenkilöstö	2	16	30	64	96	3	211
Lääkärihenkilöstö	0	9	43	53	36	2	143
Toimistohenkilöstö	2	18	35	58	79	4	196
Tutkimushenkilöstö	1	13	30	25	25	0	94
Kaikki yhteensä	**8**	**237**	**375**	**417**	**445**	**9**	**1491**

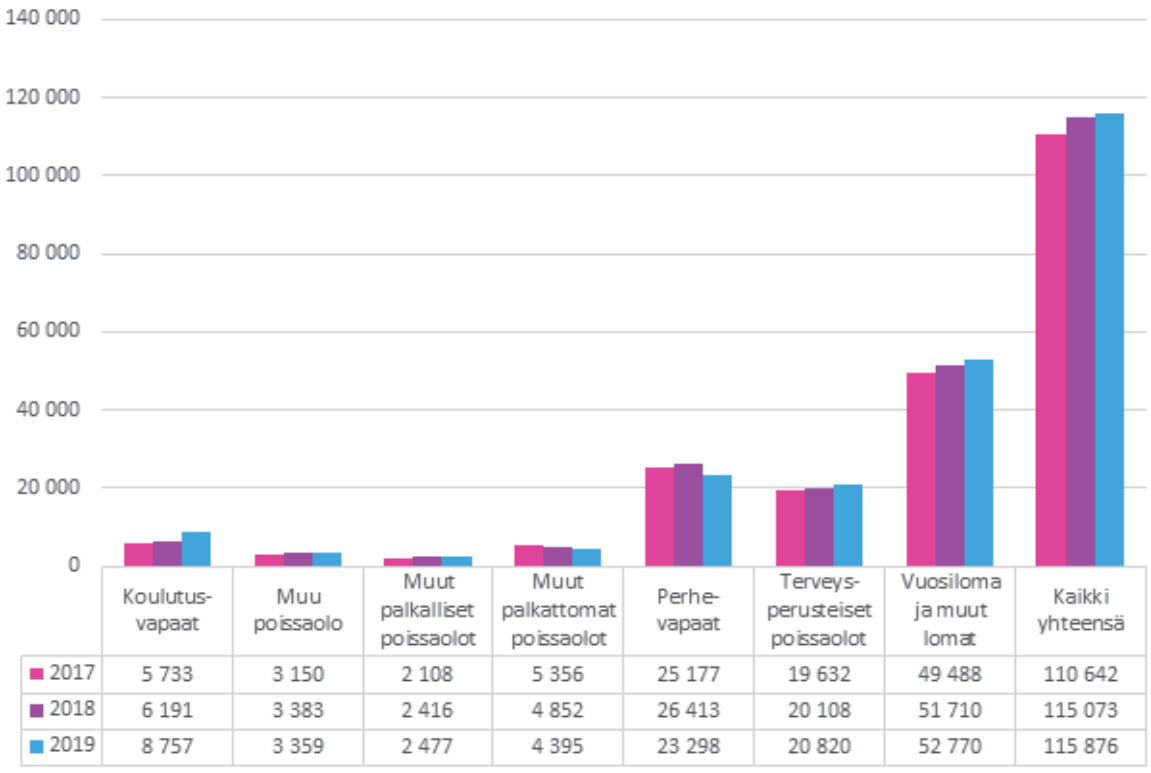
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin ja sukupuolijakauma 31.12.2019

	Miehet hlö	Miehet keski-ikä	Naiset hlö	Naiset keski-ikä	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	96	43,8	751	45,0	847
Huoltohenkilöstö	59	49,7	152	51,7	211
Lääkärihenkilöstö	64	48,7	79	47,8	143
Toimistohenkilöstö	20	45,5	176	50,6	196
Tutkimushenkilöstö	15	44,2	79	46,2	94
Kaikki yhteensä	**254**	**46,6**	**1237**	**46,9**	**1491**

TYÖAJAN JAKAUTUMINEN JA POISSAOLOT

Työajan jakautuminen 2019	Työpäiviä	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	351 117	100%
Vähennetään työpäivinä yhteensä	115 876	33,0 %
Koulutusvapaat	8757	2,5 %
Muu poissaolo	3359	1,0 %
Muut palkalliset poissaolot	2477	0,7 %
Muut palkattomat poissaolot	4395	1,3 %
Perhevapaat	23 298	6,6 %
Terveysperusteiset poissaolot	20 820	5,9 %
Vuosiloma ja muut lomat	52 770	15,0 %
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	4401	1,3 %
Tehty vuosityöaika	239 642	68,3 %
Tehty vuosityöaika, edellinen vuosi 2018	238 932	68,2 %

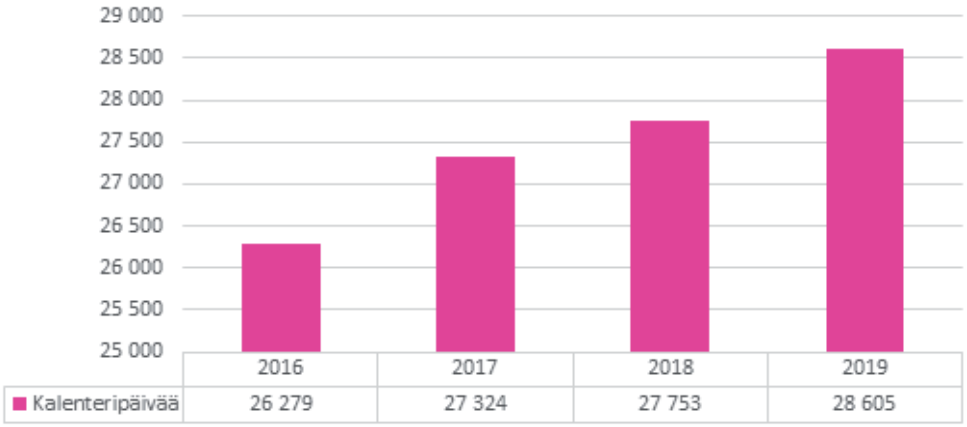
Poissaolot työpäivinä syyryhmittäin 2017 - 2019



	Koulutus-vapaat	Muu poissaolo	Muut palkalliset poissaolot	Muut palkattomat poissaolot	Perhe-vapaat	Terveys-perusteiset poissaolot	Vuosiloma ja muut lomat	Kaikki yhteensä
2017	5 733	3 150	2 108	5 356	25 177	19 632	49 488	110 642
2018	6 191	3 383	2 416	4 852	26 413	20 108	51 710	115 073
2019	8 757	3 359	2 477	4 395	23 298	20 820	52 770	115 876

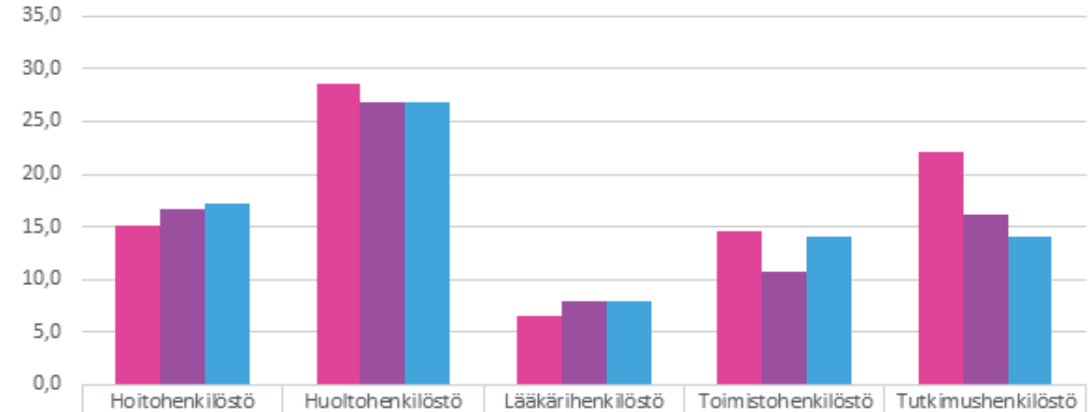
TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



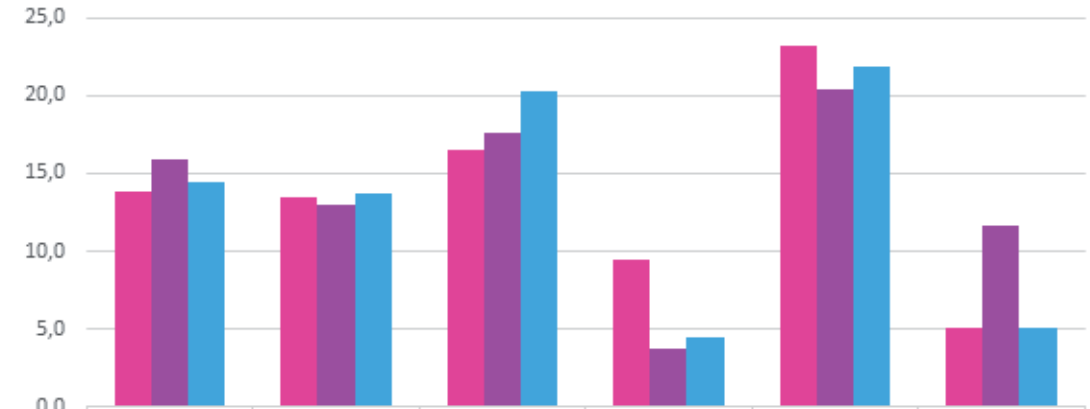
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä henkilötyövuotta kohden

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä ammattiryhmittäin henkilötyövuotta kohden



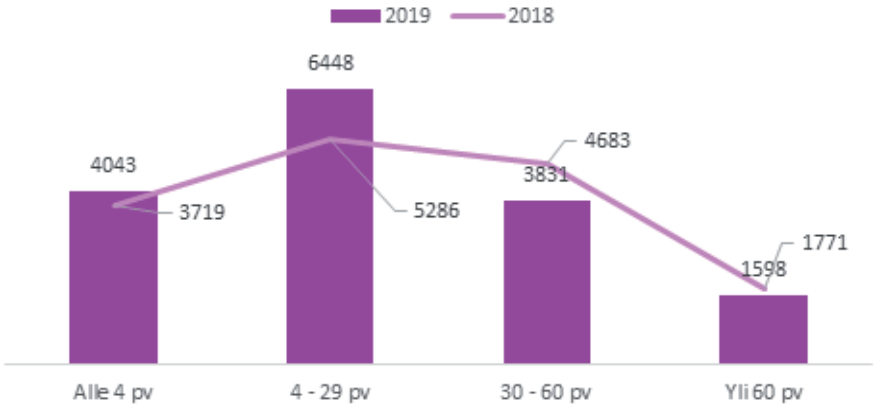
	Hoitohenkilöstö	Huoltohenkilöstö	Lääkärihenkilöstö	Toimistohenkilöstö	Tutkimushenkilöstö
2017	15,2	28,6	6,6	14,5	22,1
2018	16,7	26,9	8,0	10,7	16,2
2019	17,1	26,8	8,0	14,1	14,1

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä tuloalueittain henkilötyövuotta kohden

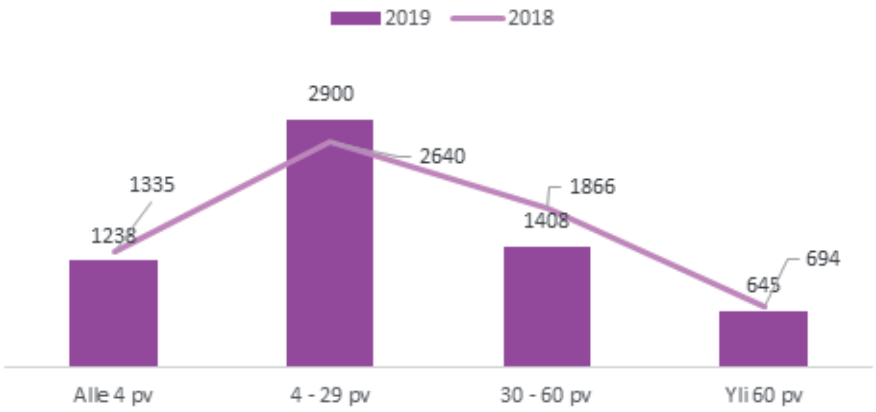


	Konservatiivinen tulosalue	Operatiivinen tulosalue	Psykiatrian tulosalue	Yhtymähallinnon tulosalue	Tukipalvelujen tulosalue	Apuvälinekeskus
2017	13,8	13,4	16,5	9,5	23,2	5,1
2018	15,9	13,0	17,6	3,7	20,4	11,7
2019	14,4	13,8	20,2	4,5	21,9	5,1

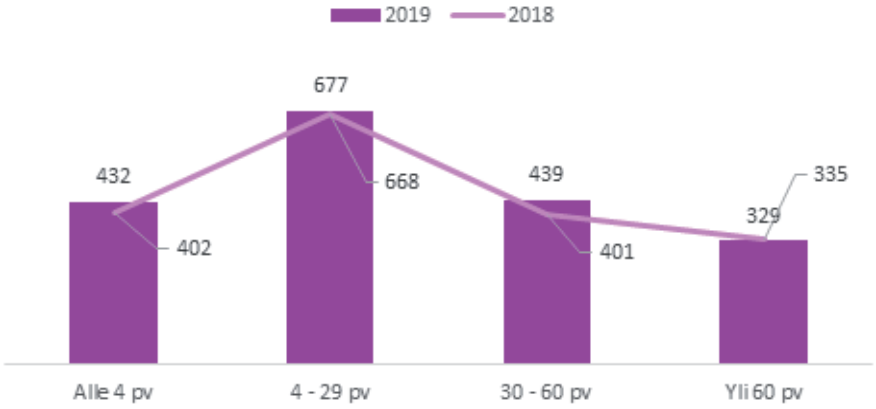
Hoitohenkilöstö
Sairauspoissaolojen kestojakauma kalenteripäivinä



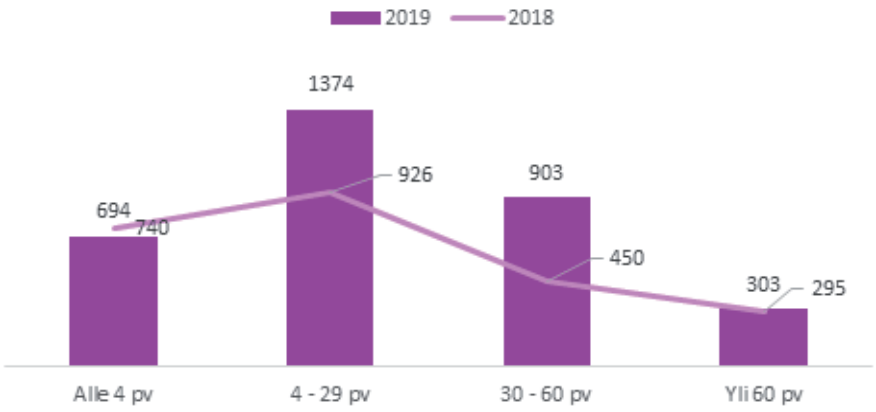
Huoltohenkilöstö
Sairauspoissaolojen kestojakauma kalenteripäivinä



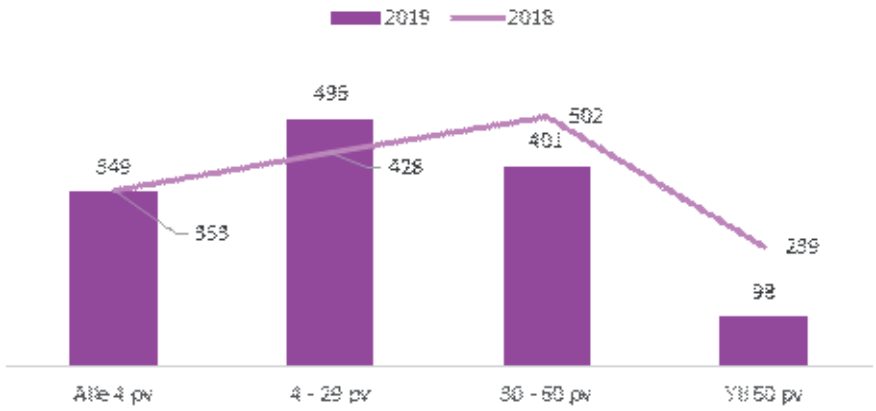
Lääkärit
Sairauspoissaolojen kestojakauma kalenteripäivinä



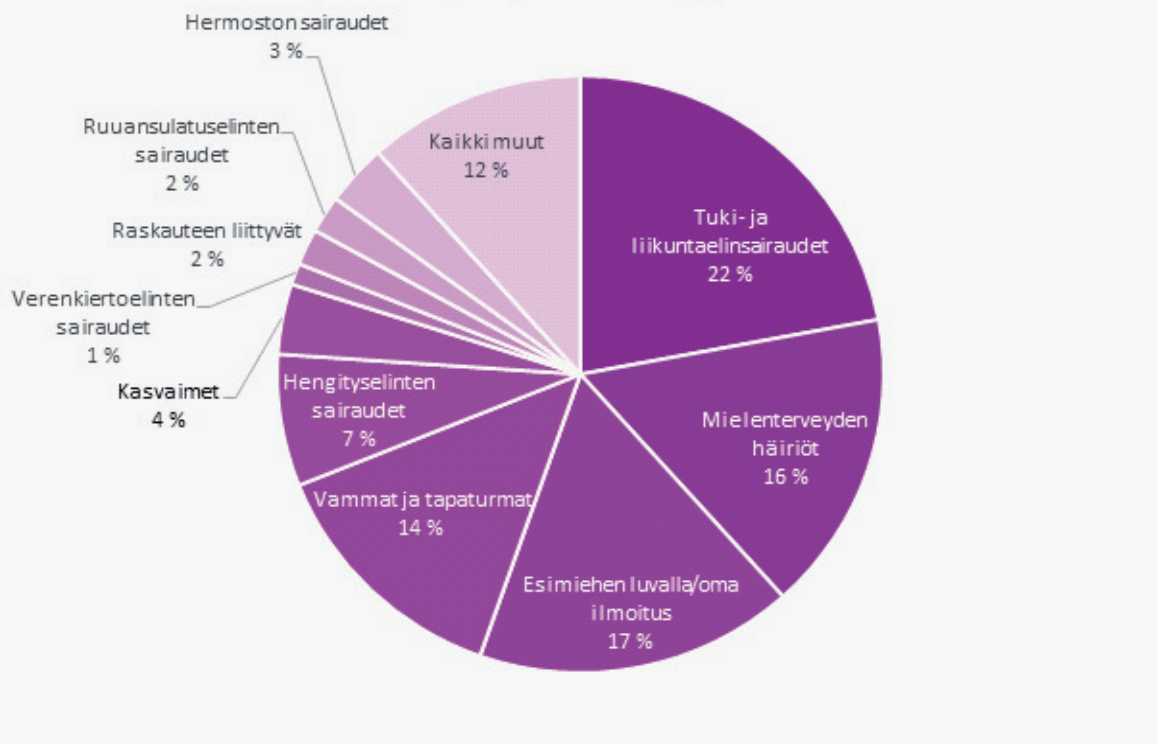
Toimistohenkilöstö
Sairauspoissaolojen kestojakauma kalenteripäivinä



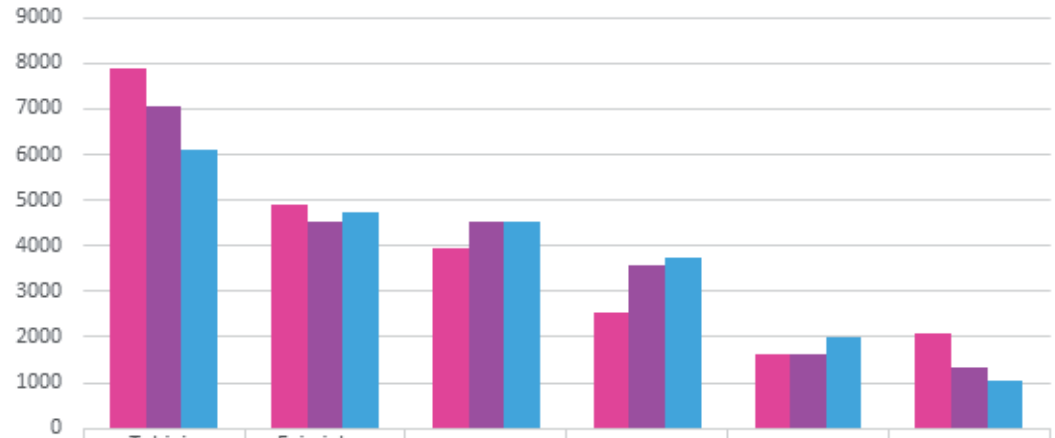
Tutkimushenkilöstö
Sairauspoissaolojen kestojakauma kalenteripäivinä



Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt vuonna 2019

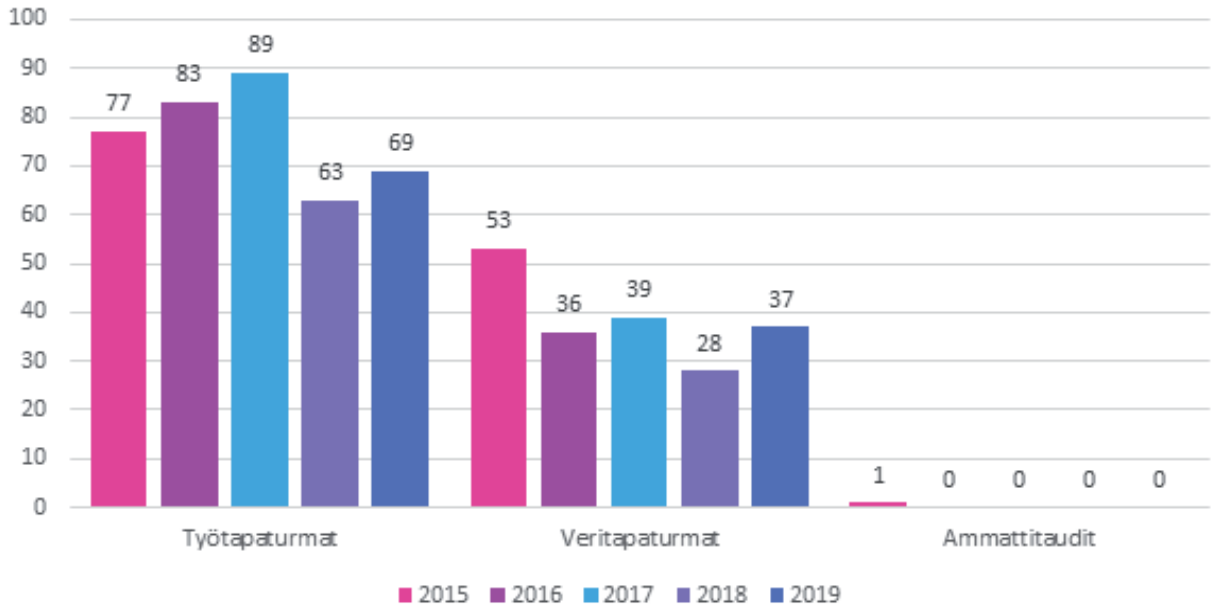


Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt sairaslomapäivinä 2017 - 2019

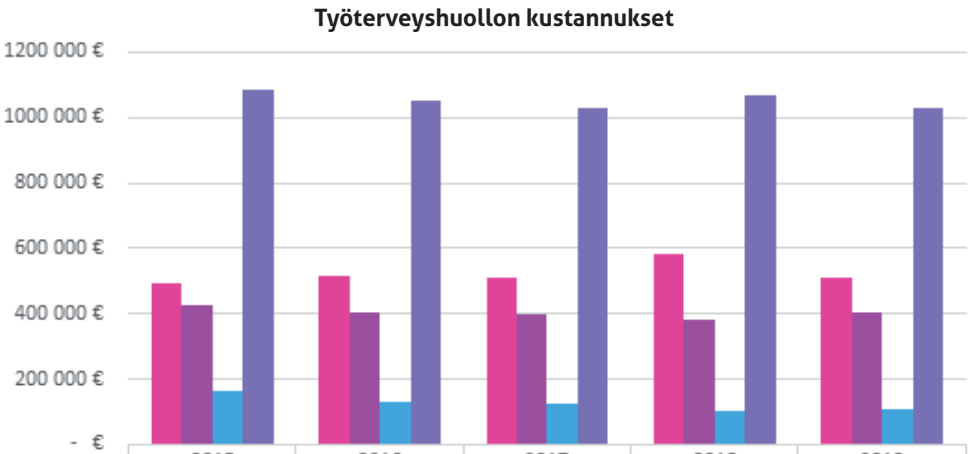


	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	Esimiehen luvalla/oma ilmoitus	Mielenterveyden häiriöt	Vammat ja tapaturmat	Hengityselinten sairaudet	Kasvaimet
2017	7903	4917	3963	2550	1607	2090
2018	7079	4513	4531	3554	1631	1334
2019	6120	4722	4518	3758	1982	1053

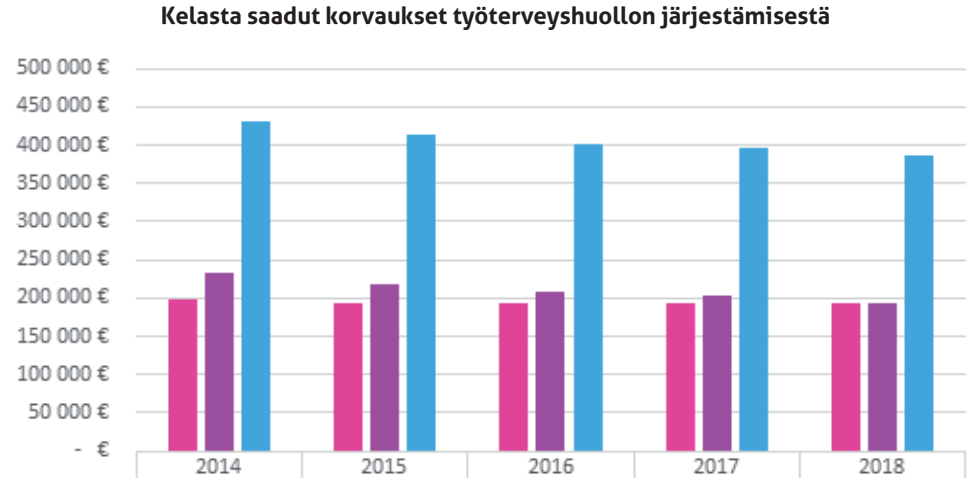
Työ- veritapaturmat, sairauslomat ja ammattitaudit



TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET



	2015	2016	2017	2018	2019
Korvausluokka 1	495 437 €	513 832 €	509 605 €	580 962 €	512 502 €
Korvausluokka 2	425 929 €	405 873 €	396 343 €	383 837 €	404 985 €
Muut kulut	164 621 €	130 720 €	122 883 €	104 129 €	109 257 €
Yhteensä	1085 987 €	1050 425 €	1028 831 €	1068 928 €	1026 744 €



	2014	2015	2016	2017	2018
Korvausluokka 1	197 130 €	193 262 €	193 268 €	192 518 €	192 518 €
Korvausluokka 2	233 756 €	219 129 €	208 077 €	203 236 €	193 683 €
Yhteensä	430 886 €	412 391 €	401 346 €	395 754 €	386 202 €

ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyneet henkilöt eläkemuodoittain 2015 – 2019

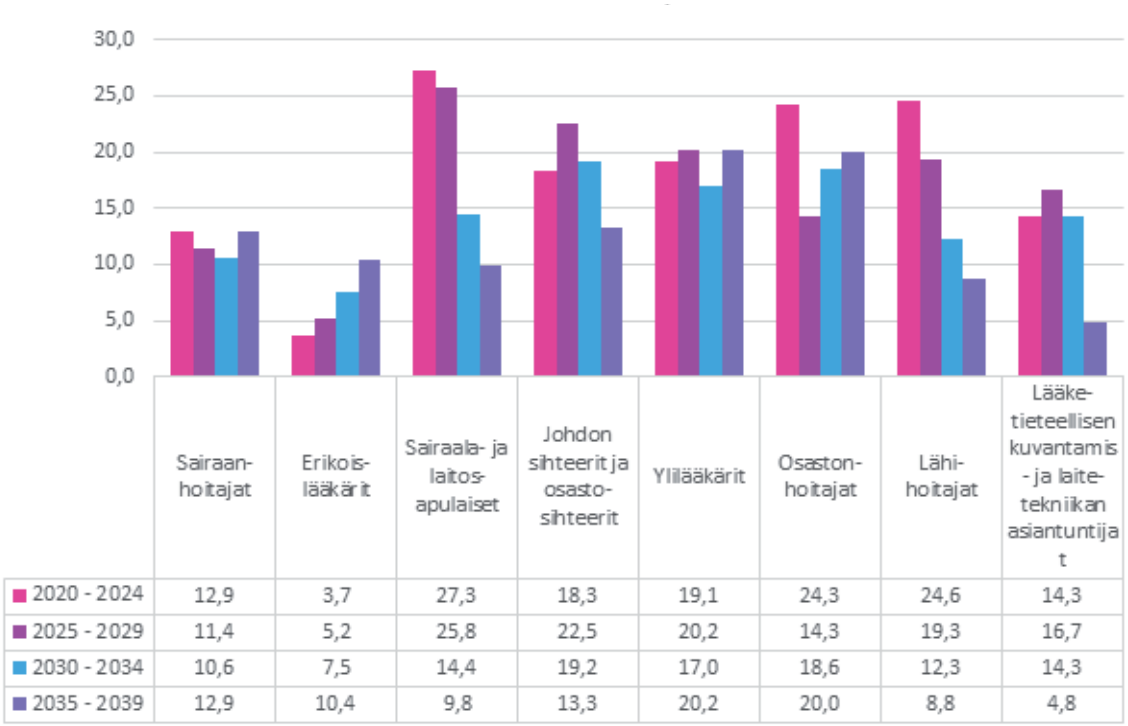
Eläkemuoto	2015	2016	2017	2018	2019	Yhteensä
Vanhuuseläke	41	49	43	39	40	212
Osa-aikaeläke	5	8	5	0	0	18
Osatyökyvyttömyyseläke	10	8	8	12	9	47
Työkyvyttömyyseläke	5	6	6	9	3	29
Yhteensä	**61**	**71**	**62**	**60**	**52**	**306**

Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Osatyökyvyttömyyseläke
2015	63,2	44,1	57,1
2016	63,5	53,1	54,8
2017	63,5	47,0	54,6
2018	64,0	50,4	53,5
2019	64,1	*	56,1

Eläköitymisennuste prosentteina suurimmissa ammattiryhmissä



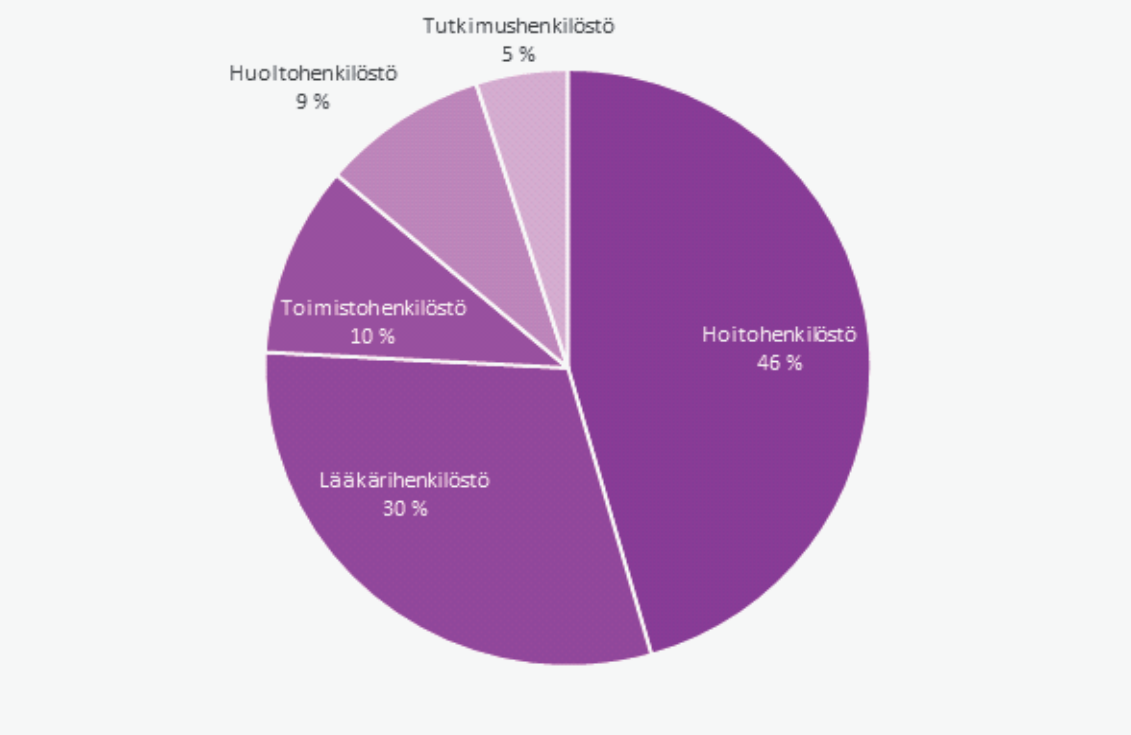
	Sairaan-hoitajat	Erikois-lääkärit	Sairaala- ja laitos-apulaiset	Johdon sihteerit ja osasto-sihteerit	Ylilääkärit	Osaston-hoitajat	Lähi-hoitajat	Lääke-tieteellisen kuvantamis- ja laite-tekniikan asiantuntijat
2020 - 2024	12,9	3,7	27,3	18,3	19,1	24,3	24,6	14,3
2025 - 2029	11,4	5,2	25,8	22,5	20,2	14,3	19,3	16,7
2030 - 2034	10,6	7,5	14,4	19,2	17,0	18,6	12,3	14,3
2035 - 2039	12,9	10,4	9,8	13,3	20,2	20,0	8,8	4,8

HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut tulosalueittain 2019

Tulosalue	Palkat ja palkkiot	Henkilösivukulut	Yhteensä	Talousarvio 2019	Toteuma%
Operatiivinen	25 978 847 €	5 292 823 €	31 271 671 €	30 618 800 €	102,1 %
Konservatiivinen	27 284 044 €	5 556 595 €	32 840 639 €	33 113 400 €	99,2 %
Psykiatria	11 007 188 €	2 241 624 €	13 248 812 €	13 560 500 €	97,7 %
Yhtymähallinto	2 191 434 €	439 136 €	2 630 569 €	2 358 200 €	111,5 %
Tukipalvelut	14 829 524 €	6 153 825 €	20 983 349 €	21 476 100 €	97,7 %
Apuvälinekeskus	229 661 €	47 649 €	277 311 €	301 000 €	92,1 %
KHSHP yhteensä	**81 520 699 €**	**19 731 652 €**	**101 252 351 €**	**101 428 000 €**	**99,8 %**

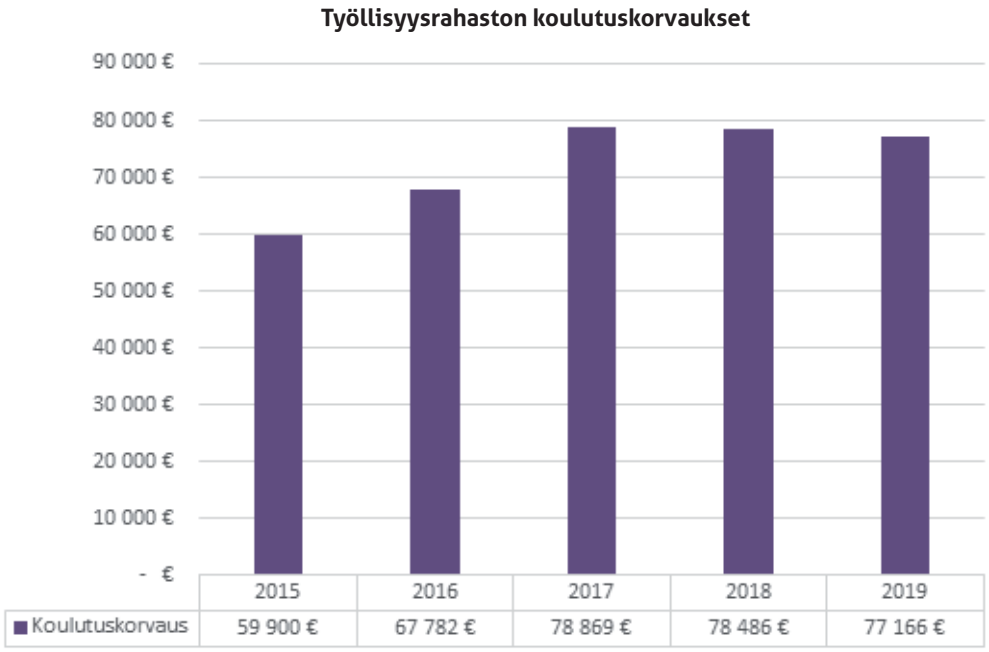
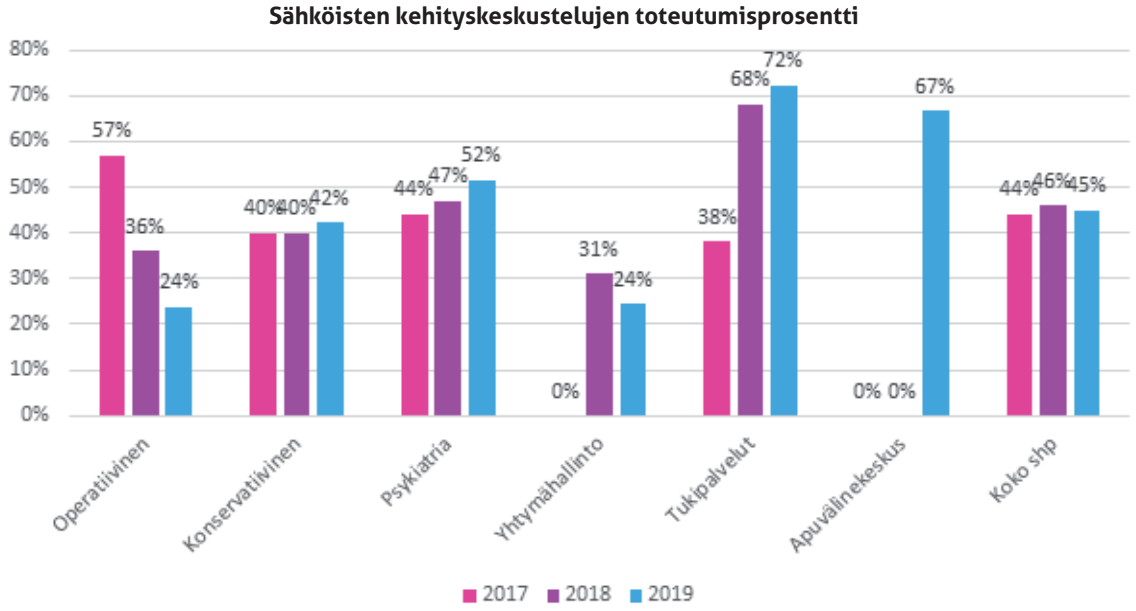
Palkkakulut henkilöstöryhmittäin 2019



HENKILÖSTÖKOULUTUS

Täydennyskoulutusten määrä henkilöstöryhmittäin 2019

	Koulutuspäiviä yhteensä		Koulutuspäiviä/ henkilötyövuosi		Henkilötyövuodet	
Ammattiryhmä	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**	**2018**	**2019**
Hoitohenkilöstö	2 948,1	2 762,3	3,2	3,0	922,3	931,8
Lääkärihenkilöstö	1 620,2	1 764,7	7,4	7,5	219,3	235,3
Huoltohenkilöstö	203,4	178,5	0,8	0,8	243,1	231,6
Toimistohenkilöstö	491,3	508,7	2,2	2,2	223,9	228,4
Tutkimushenkilöstö	450,2	384,9	4,8	4,1	93,7	95,0
Koko henkilöstö	**5 713,2**	**5 599,1**	**3,4**	**3,3**	**1702,3**	**1722,1**



KEHITYSKESKUSTELUT