Kanta-Hämeen keskussairaala

Sinua kuunnellen.

www.khshp.fi

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

#Kantisunited

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin ky. • 13530 Hämeenlinna • Puh. 03 6291

Hämeenlinnan yksikkö
Ahvenistontie 20
13530 HÄMEENLINNA
vaihde 03 6291

Riihimäen yksikkö
Kontiontie 77, 11120 RIIHIMÄKI
PL 140, 11101 RIIHIMÄKI
vaihde 019 744 51

Sinua kuunnellen.

SISÄLLYS

Johdanto **2**

1 Vuonna 2020 **3**

2 Henkilöstö yksi strategian peruspilareista **4**

3 Kantiksen arvot **5**

4 Organisaatiokulttuurikartoituksen vastaukset loivat pohjan Kantiksen arvoille **5**

5 Hyvinvointitutkimuksen tuloksia hyödynnettiin **6**

6 Henkilöstökyselyllä ajantasaista tietoa henkilöstön kokemuksista **7**

7 Työkaverit ja työn sisältö saivat kiitosta lähtöpalautteissa **8**

8 Työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo **9**

9 Työkykyä on tuettu monipuolisesti **10**

10 Rekrytointi **10**

11 Henkilöstöpiste **12**

12 Panostusta systemaattiseen ja laadukkaaseen perehdytykseen **12**

13 Osaamisen kehittämisellä on suuri merkitys erityisesti poikkeuksellisina aikoina **13**

14 Henkilöstöetuudet vuonna 2020 **15**

15 Tunnuslukuja ja taulukoita

- 15.1. Henkilöstömäärä ja henkilötyövuosi **16**
- 15.2. Henkilöstön ikärakenne **17**
- 15.3. Työajan jakautuminen ja poissaolot **18**
- 15.4. Terveysperusteiset poissaolot **19**
- 15.5. Työterveyshuollon kustannukset **24**
- 15.6. Eläköityminen **25**
- 15.7. Henkilöstökulut **26**
- 15.8. Henkilöstökoulutus **27**
- 15.9. Kehityskeskustelut **28**
- 15.10. Jatkuva henkilöstökysely **28**

JOHDANTO

Vuoden 2020 alussa ei vielä tarkalleen ollut tiedossa mitä tuleman pitää. Maaliskuussa oltiin jo kuitenkin täydessä taistelussa koronapandemiaa vastaan. Tämän kaltaisia poikkeusoloja ei ole ollut meillä koskaan. Todettiinkin, että nyt todella mitataan ja punnitaan Kantiksen toimintakyky ja se mitä varten olemme olemassa. Koettelemukset olivat kovia mutta Kantis kesti ja kestää edelleen. Taistelut ovat koskeneet koko henkilöstöä, joskin eniten tietenkin kriittisten osastojen henkilöstöä. Hienoa on ollut huomata kovan taistelutahdon lisäksi mahtava joukkuehenki ja esiin nousseet johtamispotentiaalit. Kovissa paikoissa housut eivät ole tutisseet vaan vastuuta on otettu ilman epäröintiä.

Vuoden aikana koronakuormituksesta ei ihan täysin pystytty palautumaan, vaikka lomiakin pystyttiin pitämään. Lomakauden jälkeen edessä oli pitkiksi venyneiden hoitojonojen purkaminen, jonka takia kuormitus vain jatkui. Loppuvuonna hoitovelkaa saatiin kuitenkin yllättävänkin hyvin purettua, vaikka korona edelleen väijyi taustalla.

Koronan takia useat suunnitelmat menivät uusiksi, mm. sairaanhoitopiirin uusien arvojen iso ”lanseeraus”. Arvojen julkistaminen siirrettiin useaan kertaan ja lopulta päädyttiin julkistamaan ne Teamsissa livestriiminä. Todettiin, että Kantiksen arvot sopivat hyvin meillä vallitsevaan tilanteeseen, jossa kaverin tukea tarvitaan ja haetaan onnistumisia yhdessä.

Poikkeusolojen vallitessa taloustilanne aiheutti loppuvuoden osalta erityisiä haasteita, keskusteluissa oli henkilöstökustannusten sopeutustoimien lisäksi muitakin säästötoimia. Lopulta kuitenkin päädyttiin ratkaisuun, että yhteistoimintaneuvotteluja ei käynnistetä. Tämä ratkaisu oli koko muuhun kuntasektoriin verrattuna poikkeuksellinen. Viime vuonna yli puolet kunnista ja kuntayhtymistä kävi yhteistoimintaneuvotteluja, joista lomautetuksi tuli n. 15 000 palkansaajaa. Lomautuksista 53 prosenttia johtui taloudellisista syistä ja loput koronapandemiasta.

Epävarmuutta on edelleen siitä, miten tilanteet kehittyvät mutta siitä ei ole epävarmuutta, että kestääkö Kantis – se kyllä kestää.

Petri Alaluusua
henkilöstöjohtaja

“Koettelemukset olivat kovia, mutta Kantis kesti ja kestää edelleen.”

VUONNA 2020

1883 työkaveria

81% naisia

146 ERI NIMIKETTÄ

Kehityskeskusteluja käytiin **856** kappaletta

Sairastimme **15,9** päivää henkilötyövuotta kohden. Laskua oli **0,7** päivää vuodesta 2019

152 vakituista työkaveria irtisanoutui tai eläköityi

Olemme iältämme keskimäärin **44,3** vuotiaita

Meille maksettiin **102,7** miljoonalla eurolla palkkoja

Saimme **137** uutta vakituista työkaveria

2 HENKILÖSTÖ YKSI STRATEGIAN PERUSPILAREISTA

Vuonna 2020 strategian tavoitteisiin ei kaikilta osin päästy koronan takia. Koronan aiheuttamista haasteista huolimatta strategian toimenpiteitä voitiin kuitenkin toteuttaa kohtalaisen hyvin, erityisesti loppuvuoden aikana.

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 hierarkkinen työyhteisö, jossa jokaisella on lupa, valta ja vastuu työskennellä yhteisten tavoitteiden eteen.

ASIAKKAAT
laadukas hoito - Sinua kuunnellen

HENKILÖSTÖ
palkitseva työ

KUMPPANUUDET
yhdessä arvoa asiakkaalle

TALOUS JA TUOTTAVUUS
sijoitus terveyteen

Henkilöstö: palkitseva työ	
Tavoiteltu lopputulema	Houkutteleva ja arvostava työyhteisö, jossa osaajat voivat vaikuttaa työnsä sisältöön
Mahdollistajat	Keskeiset kehittämisalueet tunnistettu ja linkitetty hoitopolkuihin, osaamisen systemaattinen kehitys, mahdollistava ja kannustava johtaminen, teknologia henkilöstön tukena ja apuna
Tavoitetaso	Suunnitelmat osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen tehty koko henkilöstölle, työntekijöiden tyytyväisyys ja työnantajamaine vertailuorganisaatioiden kärkiryhmää
Keskeiset osa-alueet	**Tavoitetaso 2019-2021**
1 Matala hierarkia	- Lisätään vastuuta ja luottamusta hierarkiaa vähentämällä - Mahdollistava ja kannustava johtaminen - Sähköisten prosessien ja työkalujen toimivuutta parannetaan - Tiimimäinen työskentelytapa
2 Oman työn kehittäminen ja jatkuva oppiminen	- Keskeiset osaamisalueet ja kehittämistä vaativat osaamisalueet tunnistettu - Koko organisaation osaamisperusteiset koulutussuunnitelmat + yksilölliset suunnitelmat - Urakehityksen mahdollistaminen (urapolkumalli)
3 Elämän ja työn yhteensovittaminen joustavasti	- Yksilölliset ja joustavat ratkaisut työn ja työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen - Joustava työajan käyttö - Etätyöskentelyn lisääminen - Työmatkaliikenteen kehittäminen
4 Arvostava työyhteisö	- Työyhteisössä arvostava dialogi ja hyvä ilmapiiri - Työyhteisötaitoja kehitetään - Laadukas ja riittävä perehdyttäminen

3 KANTIKSEN ARVOT

Sairaanhoitopiirille laadittiin uudet arvot vuonna 2020. Arvot valmisteli sairaanhoitopiirin strateginen johtoryhmä, jonka apuna toimi jo vuoden 2019 organisaatiokulttuuriselvityksessäkin mukana ollut Leidenschaft Oy. Lopputulosta voidaan pitää onnistuneena ja arvojen levittämistä arkeen käynnistettiin vuoden 2020 loppupuolella mm. erillisillä Teams livestriimeillä.

Näissä tilaisuuksissa mm. johtajisto esitteli jokaisen arvon erikseen. Tähän liittyen haettiin myös arvoihin sopivia arvolähettiläitä, joita henkilöstö sai nimetä keskuudestaan.

Kantiksen arvot
Näytämme esimerkkiä – ylpeydellä
Uskallamme – koko sydämellä
Toimimme – sinua kuunnellen
Onnistumme – aina yhdessä

4 ORGANISAATIOKULTTUURIKARTOITUKSEN VASTAUKSET LOIVAT POHJAN KANTIKSEN ARVOILLE

Kantiksessa pysähdyttiin organisaatiokulttuurin äärelle syksyllä 2019 samana vuonna laaditun strategian innoittamana. Ensimmäinen askel oli nykyisen organisaatiokulttuurin ja toiveissa olevan kulttuurin kartoittaminen. Oikeanlaisen organisaatiokulttuurin avulla voidaan luoda sellainen työntekijäkokemus, joka siirtyy asiakkaille laadukkaana hoitona ja asiakaskokemuksena. Vain hyvinvoiva henkilökunta pystyy auttamaan muita parhaalla tavalla – ja siten hyvien työskentelyedellytysten luominen henkilöstöllemme on yksi keskeinen toimintamme tavoite.

Organisaatiokulttuurin muuttaminen on pitkä ja aikaa vievä prosessi, jota tullaan jatkamaan tulevina vuosina. Kulttuuri voi muuttua haluttuun suuntaan suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toimien. **Muutos koostuu paitsi johdon toimista, myös jokaisen kantislaisen suurista ja pienistä arjen teoista.** Organisaatiokulttuurikartoitustyön pohjalta laadittiin ja julkaistiin Kantiksen uudet arvot.

Organisaatiokulttuuria selvitettiin yhdessä kulttuurimuotoilutoimisto Leidenschaftin kanssa.

Selvitystä tehtiin toteuttamalla koko henkilöstön kattava Siqni-henkilöstökysely, 19 henkilöstön pienryhmähaastattelua, joihin osallistui yhteensä noin 200 työntekijää, sekä kymmenen johdon ja pääluottamusmiehen yksilöhaastattelua.

Siqni-kyselyssä henkilöstölle merkityksellisimmiksi asioiksi nousivat mielekkäät työtehtävät ja työpaikan vahva yhteishenki. Kyselyssä oli myös useita avoimia kysymyksiä ja kullanarvoista palautetta Kantiksen kehittämiseen kertyi yhteensä 237 sivua.

Organisaatiokulttuurikartoituksen antia ei päästy hyödyntämään aivan suunnitellulla tavalla, koska jo maaliskuussa 2020 koronapandemia laittoi monet suunnitelmat ja tavoitteet uusiksi. Kartoituksen tulokset ehdittiin käymään läpi tulosaluetasolla ja esimiehille alkuvuoteen mennessä. Tulokset oli tietenkin tarkoitus käydä läpi ihan jokaisessa yksikössä yhdessä samoihin aikoihin tehdyn Työterveyslaitoksen Hyvinvointikyselyn tulosten kanssa, mutta tätä ei monessakaan yksikössä ehditty ennen koronapandemian alkua.

Organisaatiokulttuurikartoitus ja siihen vastaaminen ei suinkaan ollut turhaa vaan monta asiaa on saatu sen tulosten pohjalta alulle.

Muutamina esimerkkeinä:

• Kyselyyn annetut vastaukset toimivat uusien arvojemme pohjana. Olemme siis kaikki vaikuttaneet arvoihimme.

• Kantiksessa perustettiin koronapandemian alettua 4/2020 tukitiimi. **Tukitiimiin kuuluvat johtajaylilääkäri, johtajaylihoitaja, anestesialääkäri, johtava psykologi, sairaalateologi ja työsuojeluvaltuutettu.** Tiimi on jalkautunut tapaamaan ja kuulemaan henkilökuntaa, keskustelemaan ja tukemaan.

• Ajantasaiseen ja saatavilla olevaan viestintään on kiinnitetty huomiota esimerkiksi viikoittaisilla johtajaylilääkärin pitämillä koronainfoilla.

• Esimiestyöhön on pyritty antamaan tukea täydennyskoulutuksin ja esimerkiksi Terveystalon työterveyspsykologilta ostettujen esimiehille tarjottavien konsultaatioiden avulla.

• Osa yksiköistä ehti käydä läpi tuloksia ja nostaa tulosten pohjalta omaan tekemiseensä tärkeiksi katsomiaan asioita.

5 HYVINVOINTITUTKIMUKSEN TULOKSIA HYÖDYNNETTIIN

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri osallistuu Työterveyslaitoksen toteuttamaan sairaaloiden laajaan henkilöstön hyvinvointitutkimukseen joka toinen vuosi. Vuonna 2019 tutkimus toteutettiin syys-lokakuussa 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.

Tutkimustuloksia käsiteltiin kevään 2020 aikana yksiköissä ja tulosalueilla, mutta koronapandemian vuoksi näidenkin tulosten käsittely ja kehittämistoimenpiteiden nostaminen koko henkilöstön voimin jäi tekemättä valitettavan monessa yksikössä. Linkki tutkimuksen tuloksiin on kaikkien työntekijöiden käytettävissä ja löytyy intrasta.

Henkilöstöpalvelujen ja työsuojelun toimesta tarkasteltiin kyselyn tuloksia tarkemmin ja havainnoista tehtiin kooste. Koosteeseen koottiin yhteenveto yksiköistä, joiden tulokset ovat eniten parantuneet tai heikentyneet aiemmasta vuoden 2017 kyselystä sekä vuoden 2019 kyselyssä korkeimmat ja matalimmat tulokset saaneet yksiköt ja niiden tulosten kehitys edellisestä kyselystä. Näiden yksiköiden osalta tuloksia on avattu tarkemmalla tasolla TTL:n hyvinvointikyselyn (2019 ja 2017), Siqni-organisaatiokulttuurikyselyn (2019) sekä jatkuvan henkilöstökyselyn (2020) vastauksista. Näin pyrittiin löytämään tukea tarvitsevat yksiköt sekä ne yksiköt, joiden käytännöistä voimme oppia ja soveltaa mahdollisesti muuallakin. Yhteenveto esiteltiin johtoryhmälle.

Tehdyn koosteen ja sen käsittelyn pohjalta päätettiin perustaa **moniammatillinen työyhteisöjen tukitiimi** vastaamaan työhyvinvointitutkimusten perusteella tukea tarvitsevien yksiköiden tukemiseksi työhyvinvoinnin eri tekijöiden parantamiseksi. Tarkoituksena on tunnistaa tukea tarvitsevia yksiköitä ja niissä tarvittavan tuen tarve sekä monialaisella yhteistyöllä käynnistää auttamis- ja kehittämistoimia yksikön työhyvinvoinnin edistämiseksi ja seuraamiseksi. Tiimiin kuuluu edustajia työsuojelusta, työterveyshuollosta ja HR:stä, ja tapaamisiin ja tekemiseen osallistuu myös kulloinkin kyseessä olevan tulosalueen edustus.

6 HENKILÖSTÖKYSELYLLÄ AJANTASAISTA TIETOA HENKILÖSTÖN KOKEMUKSISTA

Jatkuvalla henkilöstökyselyllä kartoitetaan kaikkien kantislaisten kokemuksia kuluneen kuukauden ajalta. Tarkoituksena on seurata ajantasaisesti strategiaan nostettujen asioiden toteutumista isompien, muutaman vuoden välein toteutettavien henkilöstökyselyiden rinnalla. Kyselyn on tarkoitus olla nopea ja helppo täyttää niin, että siihen vastataan matalalla kynnyksellä. Kysely otettiin käyttöön 2019.

Sairaanhoitopiirin tasoiset, jatkuvasti päivittyvät tulokset ovat avoimia vastauksia lukuun ottamatta koko henkilökunnan nähtävillä reaaliajassa sisäisillä sivuillamme eli intrassa. Yksikkökohtaiset tulokset ovat esimiesten saatavilla ajantasaisesti sähköisen järjestelmän kautta ja lisäksi esimiehille toimitetaan oman yksikön tulokset sähköpostiin kuukauden vaihtuessa kuluneelta kuukaudelta aina, jos vastauksia on kuukauden aikana kertynyt vähintään viisi kappaletta. Tuloksia on käyty säännöllisesti läpi ja hyödynnetty yhteisen keskustelun ja kehittämisen pohjana ainakin osassa yksiköistä ja tulosalueista. Palautteet ovat myös johdon tiedossa ja huomioidaan toiminnassa ja sen suunnittelussa.

Vuonna 2020 kyselyyn vastattiin 1191 kertaa. Tulosten perusteella suositteluindeksi (eNPS) jäi reilusti strategiaan asetetusta tavoitteesta koko organisaation tasolla. Suositteluindeksi oli -28, kun tavoitetaso oli >20. Yksiköittäin tarkasteltuna suositteluindeksi vaihtelee paljon ja monessa yksikössä suositteluindeksi on reilusti yli tavoitetason. Annettua suositteluarviota tarkennettiin esimerkiksi seuraavasti:

Loistava esimies ja mukavat työkaverit. Monipuolista, itsenäistä ja mielenkiintoista työtä.

"Meillä annetaan vapaus vaikuttaa omaan työhön ja johtaa omaa työtä. KHSHP on ottanut suuria harppauksia kuluneen kevään aikana ja organisaatiokulttuuri on mennyt kolmiloikkaa eteenpäin :)"

"Esimiestyössä olisi petrattavaa."

"Hyvä työyhteisö, mutta liian vähän henkilökuntaa ja liikaa potilaita. ihmiset kuormittuvat."

Kyselyllä mitataan myös strategian toteutumista yhdentoista väittämän avulla, joissa tavoitetasona oli, että vähintään 75 prosenttia vastauksista olisi tasolla ”pitää osittain paikkansa” tai parempi. Vastaukset vaihtelivat myös yksiköiden välillä paljon.

Koko organisaation tasolla parhaiten koettiin toteutuvan:

"Edistän toiminnallani hyvää ilmapiiriä"

Pystyn työskentelemään tasavertaisena jäsenenä työyhteisössäni yli ammattirajojen

"Minuun luotetaan ja annetaan vastuuta johdon ja esimiesten taholta"

"Yksikköni ilmapiiri on hyvä"

Koko organisaation tasolla heikoimmin koettiin toteutuvan:

"Minulla on mahdollisuus urakehitykseen organisaatiossamme"

"Saan esimieheltäni riittävästi palautetta tekemästäni työstä"

"Työntekijät perehdytetään tehtäviinsä hyvin"

Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin sekä positiivisia asioita että kehittämisajatuksia ja koettuja työpaikan nurjia puolia.

”Johanna hoitaa esimies tehtävät todella hyvin. Hän kuuntelee, suunnittelee ja organisoi hyvin. On reilu ja osa työyhteisöä.”

”Työssä ei juuri ole hengähdystaukoja, ei ole juurikaan vaihtelua työpaineessa vaan aina on kiire ja on tunne, ettei ole mitään vaikutusmahdollisuutta omaan työhön ja sen rytmeihin eikä koskaan mitään aikaa miettiä yhtäkään kehitysajatusta sen pidemmälle.”

Hyviä sijaisia työyksikössä.

"Innostus melko uuteen ja (ainakin aiemmin) harvoin käytettyyn toimenpiteeseen. Kiitos tällä kertaa operatiivisen puolen hoitajille päivystyksessä!"

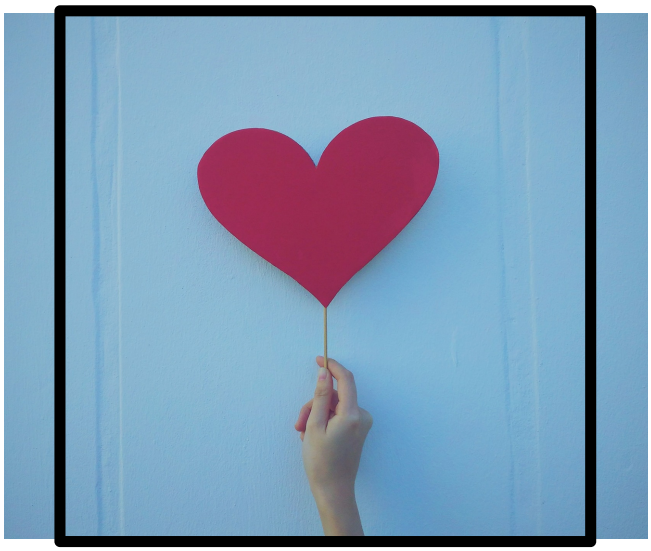
Kuluneesta kuukaudesta ja työkavereista haluttiin kertoa monia positiivisia asioita.

"*Sairaanhoitajien ja sairaalahuoltajien yhteistyö Kohorttipuolella. Suurin osa hyvästä ilmapiiristä kuuluu yhteiselle kahvihuoneelle, jossa emme ole "kahden kerroksen" väkeä."*

"Työkaverit on kyllä huiput!"

"Työkaverit huumorintajuisia ja avointa sakkia. Helppo keskustella asiasta kuin asiasta. Upeaa ammatillista sitoutumista ja työkavereiden tukemista."

"Erityiskehu kirurgian erikoistuville lääkäreille, jotka ovat innostuneita, ahkeria ja osaavia. On ilo työskennellä teidän kanssanne ja nähdä teidän kasvunne ja kehityksenne!"



7 TYÖKAVERIT JA TYÖN SISÄLTÖ SAIVAT KIITOSTA LÄHTÖPALAUTTEISTA

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

Kyselyyn vastanneita henkilöitä oli vuonna 2020 yhteensä 87 Eniten vastaajia oli operatiiviselta tulosalueelta (33%) ja hoitohenkilöstöstä (58 %). Ikäryhmistä eniten vastaajia oli alle 25-vuotiaissa sekä 25-34 vuotiaissa, yhteensä 49%. Yleisimpiä lähtösyitä olivat työpaikan vaihto (53%) ja määräaikainen työsuhde (25%). Vastaajista 85 henkilöä oli työntekijöitä ja kaksi 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 työtehtävien sisällön vastaaminen odotuksia (ka 4,2), työn monipuolisuus (ka 4,1) sekä työtehtävän vastaaminen koulutusta (ka 3,9). Heikoiten arvioitiin vaikutusmahdollisuudet omiin työtehtäviin (ka 3,2) sekä työajan riittäminen tehtävien hoitoon (ka 3,8). Verraten vuoteen 2019 tulokset ovat hyvin saman suuntaisia mutta työajan riittäminen tehtävien hoitoon on parantunut 0,4 yksikköä.

Työyhteisöä koskevista vastauksista parhaiten arviointiin suhteet omiin työkavereihin (ka 4,4) sekä yhteistyö oman esimiehen kanssa (ka 4,4). Heikoimmat arvosanat sai työstä saatu riittävä palaute (ka 3,4), työsuhteen alussa saatava suunnitelmallinen perehdytys (ka 3,5) sekä sairaanhoitopiirin suositteleminen työpaikaksi ystäville (ka 3,5).

Kuten vuonna 2019, kehittymismahdollisuuksia koskevissa kysymyksissä vuonna 2020 parhaat arvosanat sai työtehtävien haasteellisuus ja vastuullisuus (ka 4,0). Heikoiten arvioitiin kehityskeskustelujen hyöty omiin työtehtäviin (ka 2,6).

Työmatkaa ja työaikajärjestelyjä vastaajat pitivät hyvinä (ka 4,4 ja 4,0). Molemmissa osa-alueissa on tapahtunut parannusta vuoteen 2019 verrattuna. Vastaavasti palkkakehitystä ja palkitsemista omasta osaamisesta pidetään edelleen heikoimpina (ka 2,5 ja 2,2).

Asiat, joita vastaajat arvostavat eniten työpaikkaa valitessa, olivat työn sisältö (ka 4,6), työyhteisö ja työilmapiiri (ka 4,7) sekä kouluttautumismahdollisuudet (ka 4,1). Vähiten tärkeänä, joskin hyvin lähelle keskiarvoa, pidettiin palkkaa (ka 3,9).

Lainauksia avoimista palautteista:

" Oli hyvä, kannustava työ sekä yhteisö. Opin paljon uutta. Ilman muuta voisin palata takaisin, jos saisin rahat riittämään."

" Perehdytysasiat nykyisin jo otettu paremmin huomioon uusien työntekijöiden suhteen, se on tärkeätä!"

"Nautin työstäni osastolla johon minut kesäksi palkattiin. Työyhteisö oli kiva ja siellä oli helppo olla. Aina oli sellainen olo, että voi kysyä ja pyytää apua. Vaikka työntekijöissä näkyi selkeästi myös väsymys ja kiire. Toivottavasti sairaanhoitopiiri pitäisi tiukasti kiinni ammattitaitoisista työntekijöistään, eikä polttaisi heitä loppuun tai karkottaisi heitä muualle töihin."

8 TYÖTERVEYSPALVELUT TUOTTAA TERVEYSTALO

Sairaanhoitopiirin työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo huhtikuusta 2020 alkaen, alkuvuoden ajan palveluntuottajana toimi TyöSyke. Hämeenlinnassa Ahvenistolla sijaitseva toimipiste säilyi työterveyshuollon toimipaikkana ja Hämeenlinnan sekä Riihimäen toimipisteille on nimetty omat työterveystiimit. Uuden palveluntuottajan myötä lisääntyi mahdollisuus asioida myös muissa Terveystalon toimipisteissä. Työterveyspalvelujen vastaanottoajat ovat käytettävissä arkisin aiempaa pidempään eli kello 20 asti kunkin toimipisteen aukiolon mukaisesti. Lisäksi käyttöön on otettu Chat-palvelu sekä etävastaanotot.

Koronan alettua sairaanhoitopiiri on ostanut Terveystalolta myös koronatestauksia henkilöstölle ja samassa taloudessa asuville, jos oman alueen perusterveydenhuollon kautta ei ole testiin päässyt riittävän nopeasti. **Koronatestejä hankittiin vuonna 2020 Terveystalolta 783 työntekijälle ja 187 samassa taloudessa asuville perheenjäsenille.**

9 TYÖKYKYÄ ON TUETTU MONIPUOLISESTI

Sairaanhoitopiirissä hyödynnetään Terveystalon Terve työpaikka –mallia työkyvyn tukemisen perustana. Työkykyä tuetaan monilla eri tavoilla jokaisen yksilöllisen tilanteen mukaan. Käytössä on ollut työkokeiluja, kevennetyn ja korvaavan työn mallit, osittaisen työajan hyödyntäminen, osasairauspäivärahan hyödyntäminen, päihdeohjelman tuki sekä ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus. Työterveysneuvotteluilla pyritään tukemaan työntekijän työkykyä yhteistyössä työterveyden, työnantajan ja työntekijän kanssa.

Työyksiköihin on tarjottu erikseen sovitusti tukena myös työnohjauksia, ryhmätyönohjauksia sekä muita työhyvinvointia tukevia toimepiteitä.

Esimiehille on tarjottu monipuolisesti koulutusta työkykyjohtamiseen liittyvistä teemoista. Pidetyistä koulutuksista esimerkkeinä Vuorovaikutuksen vaikutus esimiestyössä -valmennus, Työkykyjohtaminen -koulutus sekä erilaiset henkilöstöasioiden esimieskoulutukset. Lisäksi esimiehille on tarjottu mahdollisuutta lyhyisiin sparrauskeskusteluihin arjen esimiestyön haasteisiin. Keskustelun voi varata matalalla kynnyksellä Terveystalon työterveyspsykologille.

Sirius

Vuoden 2020 lopulla sairaanhoitopiirissä otettiin käyttöön Sirius –järjestelmä. Sirius on työkalu aktiiviseen varhaiseen tukemiseen sekä esimiehille, työterveyshuollon toimijoille että HR:n edustajille. Tarkoitus on parantaa ja systematisoida jokaiselle henkilöstön jäsenelle tarjottavaa työkyvyn tukea. Tiedot Siriukseen tuodaan sairaanhoitopiirin HRM-järjestelmästä ja sieltä tulee heräte esimiehille ja HR:n toimijoille aina, kun työntekijän varhaisen tukemisen mallin mukainen hälytysraja ylittyy. Sirius toimii yhteisenä työkaluna ja viestintäkanavana henkilöstön työkyvyn tukemisessa ja mahdollistaa toimijoiden toimivan yhteistyön työkykyä ja työhyvinvointia tukevassa toiminnassa. Sirius-järjestelmä toimii hyvänä työvälineenä myös työhyvinvoinnin tarkasteluun ja raportointiin. Esimiehille tarjottiin loppuvuodesta kolme samansisältöistä koulutusta Siriuksen käytöstä ja sen tarkoituksesta.

Taukoliikuntaohjelmalla hyvinvointia työpäivään

Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä on käytössä Break Pro 3.3 –taukoliikuntaohjelma. Sen avulla halutaan tukea ohjata henkilöstöä huolehtimaan työn riittävästä tauottamisesta sekä aktiivisesta liikeharjoittelusta työn ohessa. Kokemukset Break Pro –ohjelmasta ovat olleet positiivisia.

10 REKRYTOINTI

Onnistuneilla rekrytoinneilla varmistetaan sairaanhoitopiirin toiminta, menestys ja kilpailukyky. Motivoitunut, ammattitaitoinen ja oikein resursoitu henkilökunta on perustehtävän toteutumiselle välttämätöntä.

Vuonna 2020 sairaanhoitopiirissä oli avoinna 280 työpaikkaa, joihin vastaanotettiin 2063 hakemusta. Julkisessa haussa oli 253 avointa työpaikkaa ja loput 27 haettiin sisäisissä hauissa. Kaikista avoimista työpaikoista määräaikaisuuksia oli 101 ja niihin vastaanotettiin 366 hakemusta.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus laski 8% edellisestä vuodesta. Yhtä avointa työpaikkaa kohden haki 7 työnhakijaa. Määrä pysyi ennalleen vuoteen 2019 verrattuna.

Sisäinen haku päätettiin jättää käyttöön onnistuneen kokeilun pohjalta. Rekrytointikanavana se tarjosi organisaation omalle henkilökunnalle uusia urapolkuja ja lisäsi etenemismahdollisuuksia. Sisäisiä hakuja käynnistettiin 23 kertaa vuoden 2020 aikana.

Sisäisessä haussa olleet avoimet työpaikat julkaistiin Intrassa, jolloin turvattiin henkilöstön tasapuolinen mahdollisuus hakea tehtäviin. Hoitohenkilöstöllä oli (v. 2020) avoimia työpaikkoja 139, joihin vastaanotettiin 909 hakemusta. Avoimien työpaikkojen määrä pysyi ennallaan vuoteen 2019 verrattuna, mutta vastaanotettujen hakemusten määrä laski 8%. Vakituisten työpaikkojen osuus hoitohenkilöstön avoimissa paikoissa oli 72.

Akuutteihin sijaistarpeisiin sairaalalla on käytössä Henkilöstöpisteen hallinnoima sijaisvälitys. Sijaisvälityksen käyttö vähentyi huomattavasti vuoden aikana, joka toisaalta selittyy myös sillä, että sairaala on aktiivisesti kasvattanut omaa varahenkilöstöä. Vuonna 2020 varahenkilöstössä oli avoimia työpaikkoja 7 ja niihin vastaanotettiin 27 hakemusta. Osastot täyttivät akuutit sijaistarpeensa myös hyödyntämällä muiden yksikköjen henkilökuntaa ja ottamalla yhteyttä opiskelijoihin, jotka ovat ilmoittaneet halukkuutensa tehdä lyhytaikaisia sijaisuuksia sairaalassa.

Vuonna 2020 panostettiin rekrytointien kehittämiseen ja näkyvyyden tehostamiseen. Vuoden aikana selvitettiin ja pilotoitiin sairaanhoitopiirin rekrytointitarpeisiin vastaavia ratkaisuja, teimme kohdennettua mainontaa ja viestintää sosiaalisen median kanavissa. Ostimme rekrytointikampanjoita, joiden tavoitteena oli saavuttaa oikeaa kohderyhmää, markkinoida työpaikkoja ja kehittää työnantajamielikuvaa.

Osana työnantajamielikuvan kehittämistä aloitettiin rekrytointivideoiden kuvaukset yhteistyökumppanin kanssa. Psykiatriselle tulosalueelle valmistui hoitotyön rekrytointivideo, jota tullaan hyödyntämään myös jatkossa osana rekrytointia ja työnantajamielikuvan kehittämistä. Rekrytointivideoiden tarkoitus on vahvistaa sairaalan työnantajabrändiä, tuoda sairaalaa työpaikkana näkyväksi, nostaa esille eri työmahdollisuuksia ja lisätä paikallista tunnettavuutta.

Sosiaalisen median kanavat ovat olleet merkittävässä roolissa myös rekrytoinnin osalta. LinkedIn –kanavassa seuraajamäärä kasvoi 1382 seuraajaan. Seuraajamäärän nousu on huomattava. Sivustolla tehtiin vuoden aikana 166 päivitystä ja ne tavoittivat 116 201 katsontakertaa LinkedIn –sivuston jäsenille. Eniten sivustolla huomiota herätti päivitykset, joissa rakennettiin työnantajamielikuvaa kertomalla sairaalan tapahtumista ja kuulumisista eri osastoilta.

Facebookissa seuraajamäärä on 13 547, joka tarkoittaa vuositasolla 7900 seuraajan nousua. Seuraajamäärän nousu selittynee osittain sillä, että Facebookia on aktiivisesti hyödynnetty tiedotukseen koskien koronavirusta.

Tulevina vuosina työnantajabrändin kehittämistä jatketaan aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Tarkoitus on myös löytää uusia ja innovatiivisia tapoja kehittää rekrytointia ja työnantajamielikuvaa. Edellä mainittujen asioiden merkitys tulee nousemaan tulevina vuosina entistä tärkeämmäksi, kun sairaalaan halutaan osaavaa, innostunutta ja sitoutunutta työvoimaa.

Kanta-Hämeen keskussairaala
erikoissairaanhoidon ja asiakaspalvelun osaamiskeskus

11 HENKILÖSTÖPISTE

Henkilöstöpisteellä hoidetaan keskitetysti henkilökorttien tekeminen ja luovutus, varmennekorttien tilaus ja uusinta sekä korttien käyttöön liittyvä neuvonta. Lisäksi sairaalan avainten ja kulunvalvonnan jakelu ja hallinta sekä työvälineiden palautusten koordinointi ovat henkilöpisteen tuottamaa palvelua. Riihimäen yksikön henkilöstön asioita hoidetaan yhteistyössä Riihimäen teknisten palveluiden kanssa. Toiminnalla taataan turvallinen ja toimiva työympäristö koko sairaanhoitopiirille. Kannettavien tietokoneiden ja kännyköiden jakelu sekä palautus keskitettiin henkilöstöpisteelle, jotta työntekijät saavat työvälineet sujuvasti yhdeltä pisteeltä. Koronan aikainen etätyöskentely lisäsi merkittävästi etätyövälineiden tarvetta sairaanhoitopiirissä.

12 PANOSTUSTA SYSTEMAATTISEEN JA LAADUKKAASEEN PEREHDYTYKSEEN

Laadukas ja riittävä perehdytys on nostettu tavoitteeksi sairaanhoitopiirin strategiassa vuosille 2019-2021. Yhtenä keinona perehdytyksen laadun parantamiseksi, systematisoimiseksi ja perehtymisen helpottamiseksi on otettu työvälineeksi Intro –perehdytysjärjestelmä.

Intro-järjestelmä otettiin pilottikäyttöön sairaanhoitopiirissämme vuonna 2019 useissa yksiköissä. Pilotin tulokset esiteltiin keväällä 2020 ja kokemukset olivat hyviä, vaikka muutamissa pilottiyksiköissä käyttöönotto olikin lopulta jäänyt osin kesken. Intron laajamittainen käyttöönotto koko organisaatiossa lykättiin koronatilanteen vuoksi keväälle 2021. Vuoden 2020 aikana uusia yksiköitä kuitenkin otti Intron käyttöönsä ja yksiköiden esimiehiä ja perehdytyksestä vastaavia perehdytettiin järjestelmän käyttöön.

Henkilöstöpalveluissa on luotu Introon valmiiksi ns. Yleisperehdytyspohja, johon on koottu asiat, jotka tulee perehdyttää kaikille uusille työntekijöille. Valmiiksi tehty yleisperehdytyspohja systematisoi ja tasalaatuistaa perehdytystä.

Syksyllä 2020 sairaanhoitopiirissä perustettiin Hoitotyön perehdytystyöryhmä, jossa on mukana hoitotyön ja henkilöstöpalveluiden ammattilaisia. Ryhmä suunnittelee yhdessä mallia, jolla kehitetään perehdytystä hoitotyöhön ja välineenä tullaan hyödyntämään Intro-perehdytysjärjestelmää.

Malli otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana.

Jatkossa Intro -ohjelmistoa voitaisiin hyödyntää uusien työntekijöiden perehdytyksen lisäksi myös esimerkiksi sisäisissä henkilöstösiirroissa, opiskelijoiden perehdytyksessä sekä Assi-sairaalaan siirryttäessä.

Introa käyttäneiden kommentteja:

”Opin hahmottamaan melko nopeasti uuden työnkuvani laajuuden Intron avulla. Tehtävää on paljon, joten on todella helpottavaa, kun asiat on koottu yhteen paikkaan ja voin aina kysyä perehdyttäjältä mitä asiat tarkoittivatkaan.”

“Intro on jo useamman perehdytyksen osalta auttanut minua esimiehenä suunnittelemaan, seuraamaan ja toteuttamaan perehdytystä.
Käyttöön ottaminen ja pohjan luominen vaativat ensin aikaa, mutta se työ maksaa itsensä nopeasti takaisin.”

13 OSAAMISEN KEHITTÄMISELLÄ ON SUURI MERKITYS ERITYISESTI POIKKEUKSELLISINA AIKOINA

Systemaattisella ja riittävällä täydennys-koulutuksella ja perehdytyksellä haluamme ylläpitää ja kehittää osaamista koko organisaation sekä jokaisen yksikön ja työntekijän kohdalla. Voimme vaikuttaa toimivalla täydennyskoulutuksella mm. hoidon laatuun ja asiakkaiden kokemukseen, potilasturvallisuuteen, sekä jokaisen työntekijän motivaatioon, sitoutumiseen ja työhyvinvointiin. Sairaanhoitopiirin strategiaan vuosille 2019-2021 on nostettu vahvasti esiin osaamisen kehittämisen, tutkimuksen ja oppilaitosyhteistyön merkitys ja arvostaminen.

Sairaanhoitopiirin henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan ja täydennyskoulutus suunnitellaan sairaanhoitopiirin strategian, arvojen, tulevaisuusohjelman sekä toimintayksiköiden pohjalta. Vuoden 2020 koulutusten toteuttamista ohjasi sairaanhoitopiirin tasoinen koulutussuunnitelma. **Tavoitteena on, että osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen ovat pysyvä, luonnollinen ja oikeasti vaikuttava osa jokapäiväistä työntekoa ja kulttuuria organisaation kaikilla tasoilla. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osaamisensa kehittämiseen ja ylläpitämiseen.**

Yksiköiden koulutussuunnitelmat tuovat pohjan ja suunnan jokaisen yksikön osaamisen johtamiseen. Koulutussuunnitelmat kerättiin toista kertaa sähköisellä lomakkeella ja lähes kaikki yksiköt tekivät ja täyttivät oman koulutussuunnitelmansa. Täytettyjen koulutussuunnitelmien määrä nousi edellisestä vuodesta.

Vuonna 2020 täydennyskoulutuspäiviä toteutui HRM-järjestelmään kirjattuna 3842,8 päivää. (2019: 5599 htpv, muutos -31%) ja koulutuksiin osallistumiskertoja 11 678 kappaletta (2019: 10 494 kpl, muutos +11,3%). Strategiaan tavoitteeksi kirjattu 3% nousu koulutuspäivien määrässä vuonna 2020 ei toteutunut. Koulutus-päiviä per henkilötyövuosi oli 2,3 päivää, mikä on päivän vähemmän kuin edellisenä vuonna. Syy koulutuspäivien määrän laskuun on kevättalvella 2020 alkanut koronapandemia. Osallistumiskertojen määrän nousua edellisvuodesta selittää se, että verkkokoulutusten, koulutustallenteiden ja etäyhteyksillä toteutettujen koulutusten eli webinaarien määrä lisääntyi aiemmasta huomattavasti koronapandemian pakottamanakin. Nämä koulutukset ovat yleensä perinteisiä lähikoulutuksia lyhyempiä kestoltaan, mutta niihin osallistuminen joustavampaa.

Koronapandemia vaikutti täydennyskoulutuksiin monella tavalla. Jo sovittuja koulutuksia jouduttiin koronapandemian vuoksi perumaan ja siirtämään.

Maaliskuusta kesäkuulle oli mahdollista järjestää ja osallistua koulutuksiin vain harvoissa pakottavissa tilanteissa. Syksyn 2020 ja vuoden 2021 koulutussuunnittelua tehtiin luonnollisesti hyvin epävarmassa tilanteessa, koska pandemiatilannetta ei ole pystytty ennakoimaan. Koulutuksiin oli paikoin tavallista vaikeampaa päästä osallistumaan, koska henkilöstöä ei pystytty irrottamaan koulutuksiin perustyöstä poikkeuksellisessa tilanteessa. **Lisäksi koronapandemia toi mukanaan nopeasti uusia osaamistarpeita kaikkien ammattiryhmien osalta.** Koronapandemian tuomiin haasteisiin pyrittiin vastaamaan mahdollisimman nopeasti ja luovasti uusia keinoja kokeillen.

Koulutuksia ei ole voitu järjestää yhdessä kokoontuen lähikoulutuksina vaan koulutustilaisuudet siirrettiin etäyhteyksillä pidettäviksi ja verkkokoulutuksia on hyödynnetty aiempaa aktiivisemmin. Molempien käyttöönotossa ja hyödyntämisessä onnistuttiin olosuhteisiin nähden hyvin. Koulutukset siirrettiin etäyhteydellä pidettäviksi nopeasti ja kouluttajia koulutettiin Teamsin käyttöön.

Täydennyskoulutuksia oli ensimmäistä kertaa opiskeltavissa koulutustallenteina intrassa. Osa koulutustallenteista tehtiin suoraan tallenteiksi ja osa tallennettiin livenä pidetyistä etäkoulutuksista. Tallenteita oli opiskeltavissa 20 kappaletta ja katselukertoja niissä noin 750. Tallenteiden avulla jokainen voi opiskella itselleen sopivana ajankohtana. Koulutustallenteiden kautta oppimisen kirjaamiseen HRM-järjestelmään kehitettiin nopeasti uusi menetelmä.

Lisäksi yksiköissä järjestettiin paljon lyhyitä koulutuksia ja perehdytyksiä, kun koronapandemian vuoksi henkilöstöä siirtyi tavanomaista paljon enemmän uusiin yksiköihin nopealla aikataululla.

Koulutuksia on järjestetty monipuolisesti muun muassa seuraavista teemoista:

·esimies- ja johtamisosaaminen

·asiakaspalveluosaaminen

·työyhteisö- ja vuorovaikutustaidot sekä työhyvinvointi

·turvallisuus ja potilasturvallisuus

·uuden Assi-sairaalan mukanaan tuomat osaamistarpeet

·erikoisalakohtainen osaaminen

·digitaalinen osaaminen, mm. videovastaanotot ja Teamsin käyttö

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.

Vuoden 2020 aikana tuen piirissä oli 17 henkilöä ja näistä kertyvät koko vuoden kustannukset olivat noin 90 000 euroa. Vuonna 2020 henkilöstön täydennyskoulutukseen käytettiin 323 555 euroa. Koulutuksiin käytetty summa väheni selvästi edellisestä vuodesta (550 489 euroa vuonna 2019).

14 HENKILÖSTÖETUUDET 2020

Työsuhdematkalippu otettiin sairaanhoitopiirissä käyttöön 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 2020 etua käytti 103 (126 v. 2019) työntekijää ja työnantaja maksoi työmatkaetua yhteensä 31 818,30 euroa (43 403 euroa v. 2019). Koronan takia etätyöskentelyyn siirtyminen vaikutti työmatkaedun käytön vähenemiseen.

Sportti- ja KulttuuriPassin käyttö väheni kulttuuripalveluiden osalta verrattuna edelliseen vuoteen, johtuen käyttöpaikoille tulleista koronarajoituksista. Sportti- ja Kulttuuripassiin ladattiin jokaiselle 100 euroa ja tätä käytti 1554 työntekijää (1651 v. 2019). Työnantajan maksu koko vuoden osalta oli 137 741 euroa (149 073 v. 2019), josta liikuntapalveluiden ostoon käytettiin 84 905 euroa (77 091 v. 2019) ja kulttuuripalveluihin 52 835 euroa (71 982 v. 2019)

Holiday Clubin kanssa yhteistyö jatkui edelleen ja henkilöstölle tarjottiin 50% alennus Villas-kohteista sekä 15% alennus muista Holiday Clubin kohteista. Kohdevalikoimaan kuuluvat Caribia Turku, Vierumäki, Saimaa, Himos, Katinkulta, Kuusamon Tropiikki, Salla sekä Saariselkä. Etu on ollut suosittu ja sitä on hyödynnetty viime vuoden aikana paljon, erityisesti viime kesänä lisääntyneen kotimaan matkailun vuoksi. Edun käyttöönotosta alkaen (kesäkuu 2019) varauksia on tehty yli 100 000 euron edestä.

Vuoden 2020 henkilöstöetuja:

·ePassi (Sportti-/Kulttuuri) 100 €/työntekijä (palvelussuhde vähintään 6 kk yhdenjaksoisesti)

·Työsuhdematkalippu 300 €/työntekijä/vuosi (omavastuu 50 %)

·Virkistyspaikka Suviranta

·Holiday Club Villas-huoneistot (50 % alennus), muut Holiday Club-kohteet (15 % alennus)

·Kattava työterveyshuolto (Terveystalo)

·Omaehtoisen kouluttautumisen tuki

·Etätyömahdollisuus

·Maksuton pysäköinti

·Henkilökuntayhdistysten liikunta- ja kulttuuritarjonta (Kehys ja Raami)

·Henkilöstön kuntosali

·Tenniskenttä

·Golf-osake Tawast Golf

·Pyörävarasto henkilökunnalle

·Pyörien huolto, omatoimisesti tai palveluna

·Pukuhuoneissa pyyhehuolto ja hiustenkuivaimet

15 TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA

15.1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2020

Ammattiryhmä	Vakinainen	Määräaikainen	Yhteensä	Muutos % 2019/2020
Hoitohenkilöstö	742,1	168,8	910,9	-2,00 %
Huoltohenkilöstö	197,6	41,5	239,1	3,50 %
Lääkärihenkilöstö	116,8	105,5	222,2	-5,00 %
Toimistohenkilöstö	196,4	34,9	231,3	-0,50 %
Tutkimushenkilöstö	78,3	14,1	92,4	-2,60 %
Kaikki yhteensä	**1331,2**	**364,7**	**1695,9**	**-1,50 %**

Henkilötyövuodet palvelussuhteessa 2020

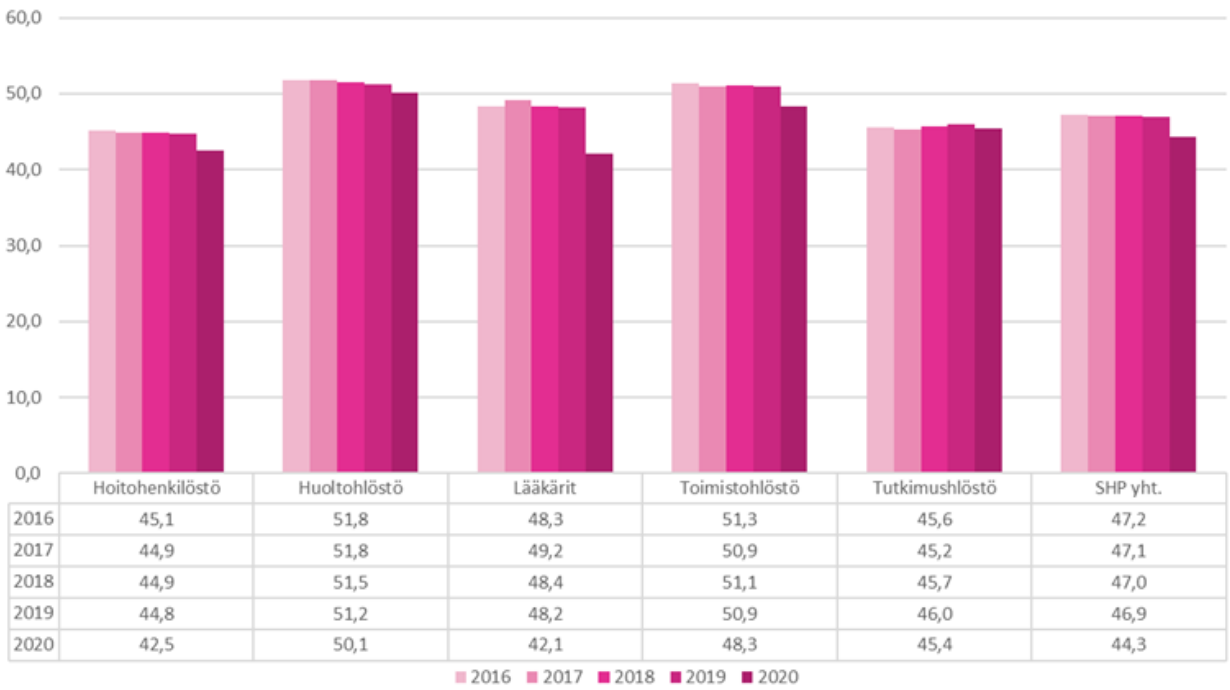
Ammattiryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	119,2	794,5	913,7
Huoltohenkilöstö	60,5	177,2	237,8
Lääkärihenkilöstö	100,3	122,3	222,6
Toimistohenkilöstö	26,7	200,2	227
Tutkimushenkilöstö	15	79,9	94,9
Kaikki yhteensä	**321,7**	**1374,2**	**1695,9**

Yleisimmät tehtävänimikkeet ammattiryhmittäin

Hoitohenkilöstö		**Huoltohenkilöstö**	
sairaanhoitaja	714	sairaalahuoltaja	141
perus-/mielenterveys-/lähihoitaja	83	asentaja	36
röntgenhoitaja	45	välinehuoltaja	31
Lääkärihenkilöstö		**Toimistohenkilöstö**	
erikoistuva lääkäri	97	osastonsihteeri	121
osastonylilääkäri	44	toimistosihteeri	17
erikoislääkäri	40	projektipäällikkö	8
Tutkimushenkilöstö			
psykologi	24		
sosiaalityöntekijä	13		
kuntoutusohjaaja	11		

15.2. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina ammattiryhmittäin 2016-2020



	Hoitohenkilöstö	Huoltohlöstö	Lääkärit	Toimistohlöstö	Tutkimushlöstö	SHP yht.
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
2020	42,5	50,1	42,1	48,3	45,4	44,3

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne lukumääränä 31.12.2020

Ikä vuosina	Miehet	Naiset	Yhteensä	Ikäryhmän %-osuus henkilöstömäärästä
Alle 25	3	4	7	0,50 %
25-34	38	209	247	17,58 %
35-44	52	273	325	23,13 %
45-54	73	319	392	27,90 %
55-64	67	354	421	29,96 %
65 ja yli	4	9	13	0,93 %
Kaikki yhteensä	**237**	**1168**	**1405**	**100 %**

Vakinainen henkilöstö ammattiryhmittäin ja ikäryhmittäin 31.12.2020

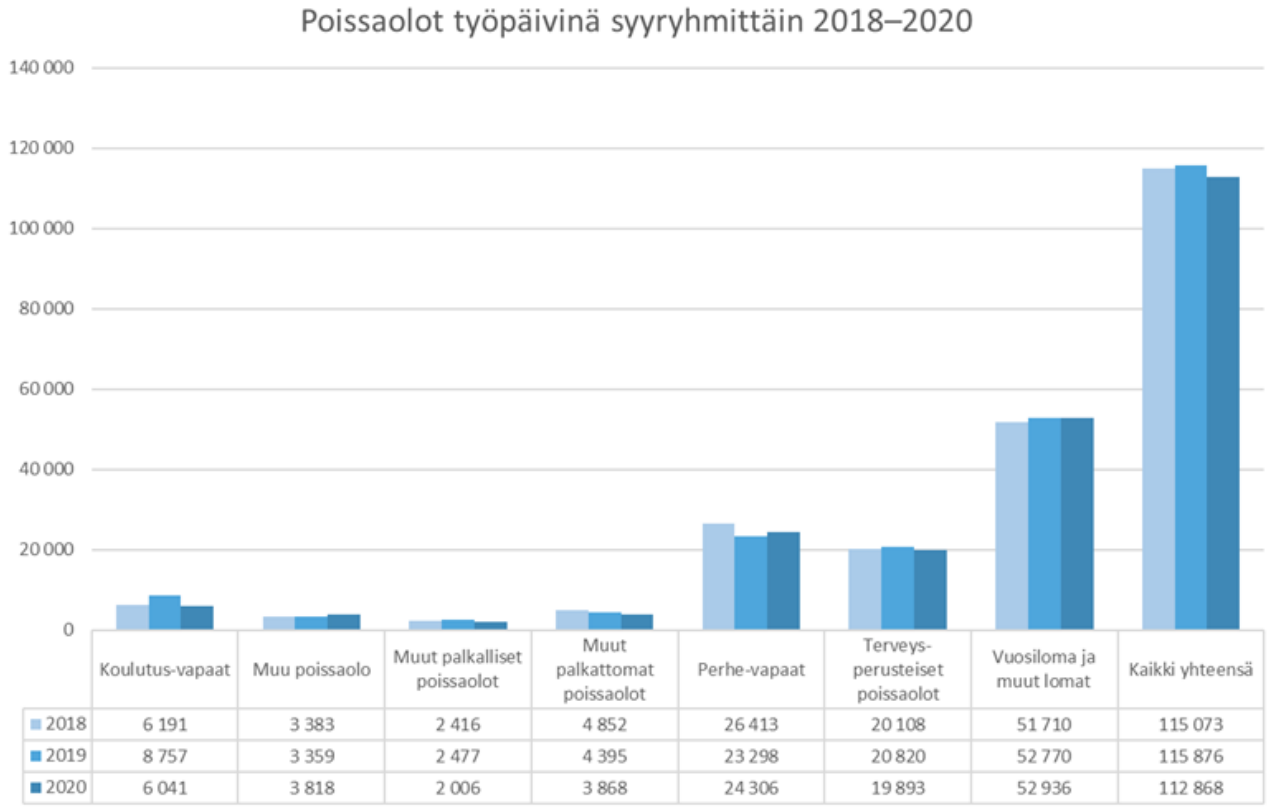
Henkilömäärä	Alle 25	25-34	35-44	45-54	55-64	65 ja yli	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	4	183	210	198	192	3	790
Huoltohenkilöstö		19	27	63	95	3	207
Lääkärihenkilöstö		9	36	52	30	2	129
Toimistohenkilöstö	2	21	28	58	78	3	190
Tutkimushenkilöstö	1	15	24	21	26	2	89
Kaikki yhteensä	**7**	**247**	**325**	**392**	**421**	**13**	**1405**

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin ja sukupuolijakauma 31.12.2020

	Miehet lkm	Miehet keski-ikä	Naiset lkm	Naiset keski-ikä	Yhteensä
Hoitohenkilöstö	91	43,7	699	44,7	790
Huoltohenkilöstö	56	50,6	151	52,1	207
Lääkärihenkilöstö	58	48,5	71	48	129
Toimistohenkilöstö	20	42,9	170	50,8	190
Tutkimushenkilöstö	12	48,2	77	46,4	89
Kaikki yhteensä	**237**	**46,7**	**1168**	**46,9**	**1405**

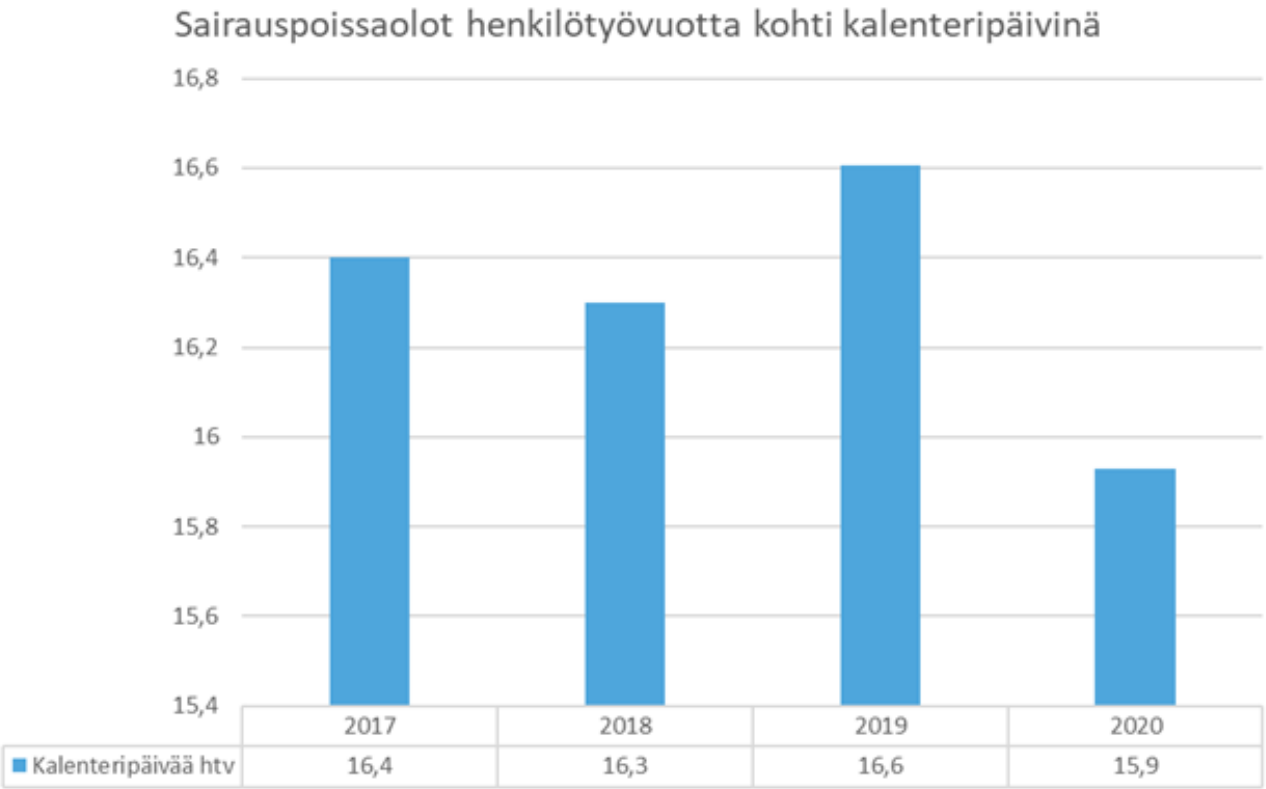
15.3. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN JA POISSAOLOT

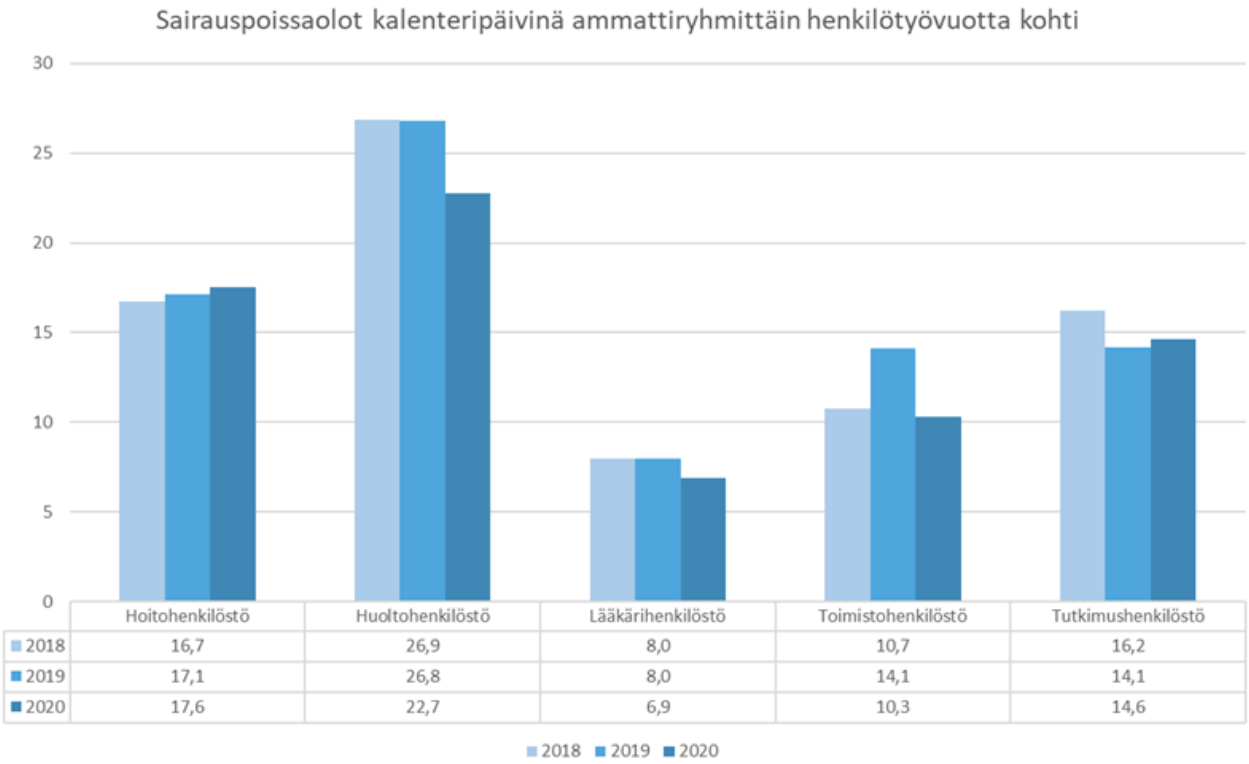
Työajan jakautuminen 2020	Työpäiviä	% teoreett. säännöllisestä vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	351 284	
Vähennetään työpäivinä yhteensä	112 868	32,10 %
• Koulutusvapaat	6 041	1,70 %
• Muu poissaolo	3 818	1,10 %
• Muut palkalliset poissaolot	2 006	0,60 %
• Muut palkattomat poissaolot	3 868	1,10 %
• Perhevapaat	24 306	6,90 %
• Terveysperusteiset poissaolot	19 893	5,70 %
• Vuosiloma ja muut lomat	52 936	15,10 %
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	4 086	1,20 %
Tehty vuosityöaika	242 502	69,00 %
Tehty vuosityöaika, edellinen vuosi 2019	239 642	68,30 %



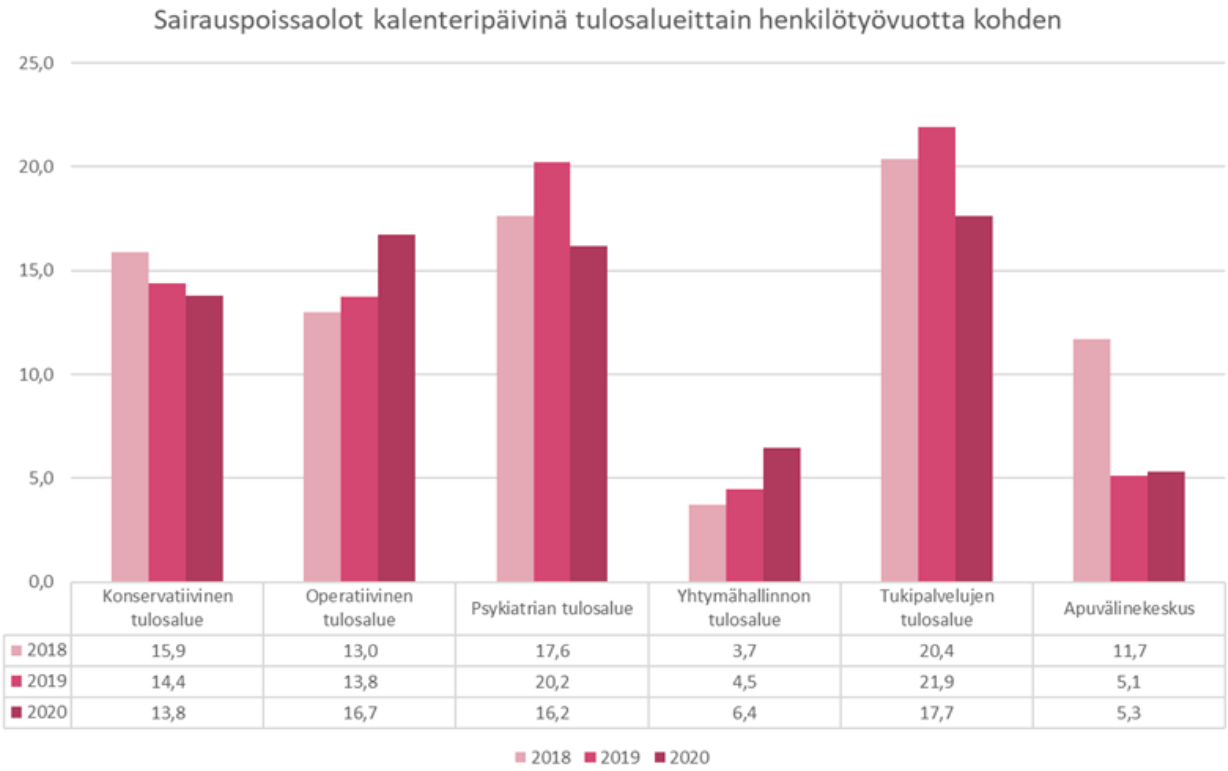
*Tartuntatauti syykoodilla (yht. 572 työpäivää) olevat poissaolot sisältyvät terveysperusteisiin poissaoloihin.

15.4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

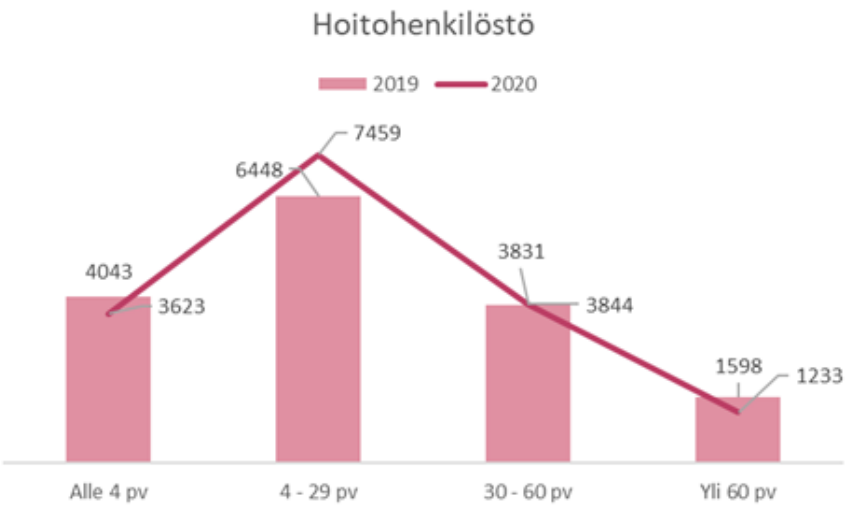


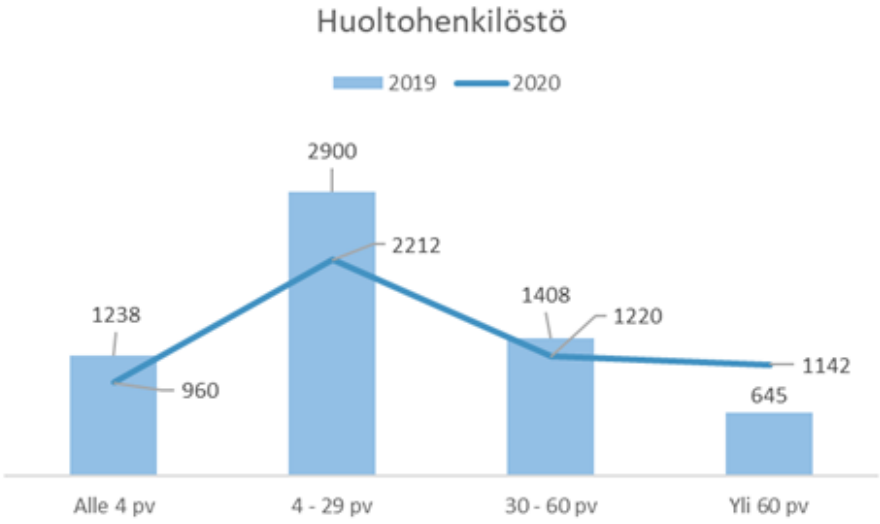


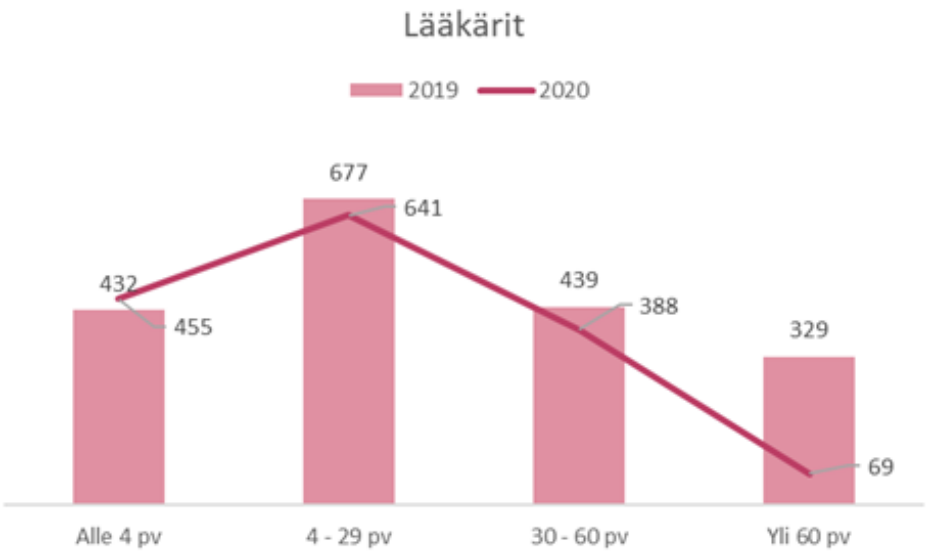
	Hoitohenkilöstö	Huoltohenkilöstö	Lääkärihenkilöstö	Toimistohenkilöstö	Tutkimushenkilöstö
2018	16,7	26,9	8,0	10,7	16,2
2019	17,1	26,8	8,0	14,1	14,1
2020	17,6	22,7	6,9	10,3	14,6

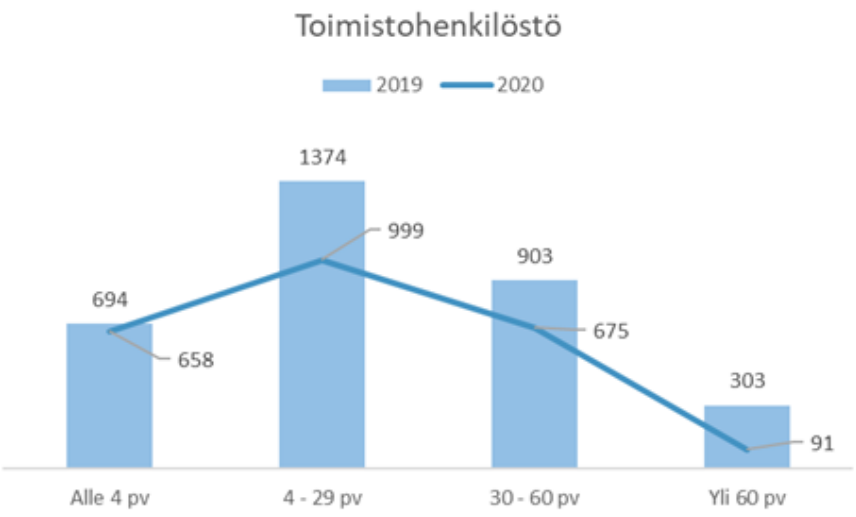


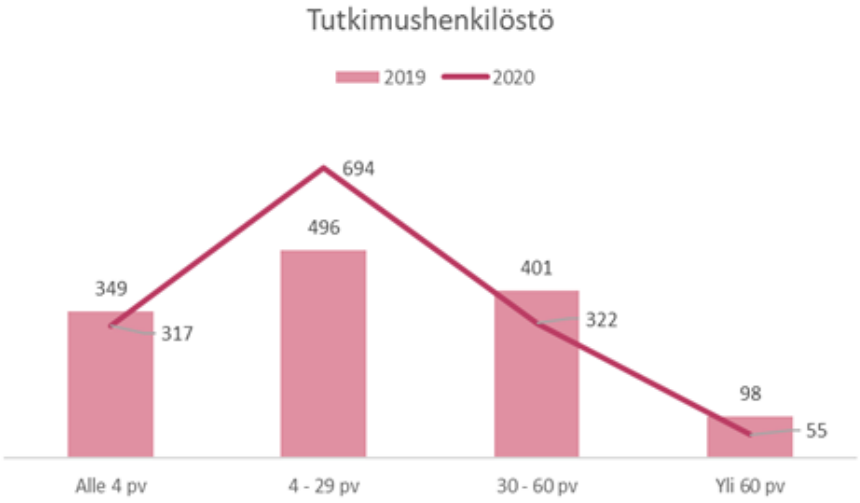
	Konservatiivinen tulosalue	Operatiivinen tulosalue	Psykiatrian tulosalue	Yhtymähallinnon tulosalue	Tukipalvelujen tulosalue	Apuvälinekeskus
2018	15,9	13,0	17,6	3,7	20,4	11,7
2019	14,4	13,8	20,2	4,5	21,9	5,1
2020	13,8	16,7	16,2	6,4	17,7	5,3

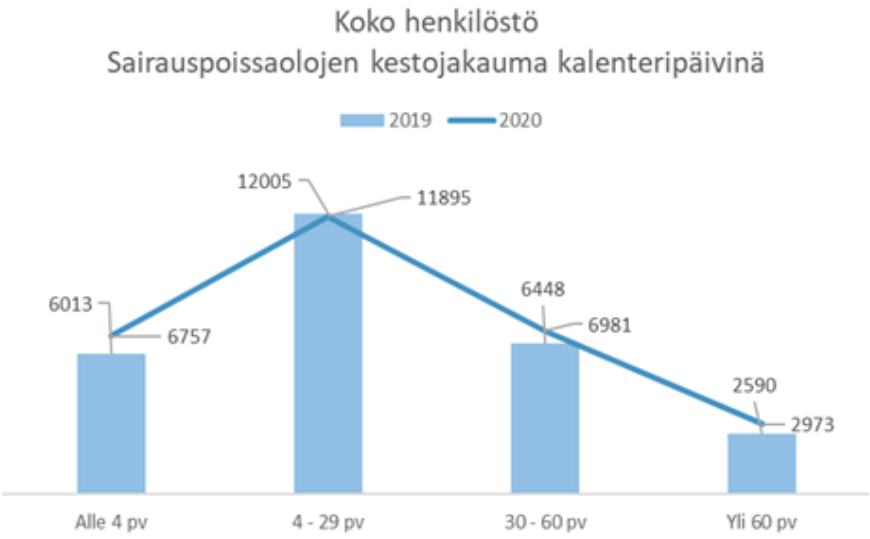

Hoitohenkilöstö
2019
2020
4043
3623
6448
7459
3831
3844
1598
1233
Alle 4 pv
4 - 29 pv
30 - 60 pv
Yli 60 pv


Huoltohenkilöstö
2019
2020
1238
960
2900
2212
1408
1220
645
1142
Alle 4 pv
4 - 29 pv
30 - 60 pv
Yli 60 pv

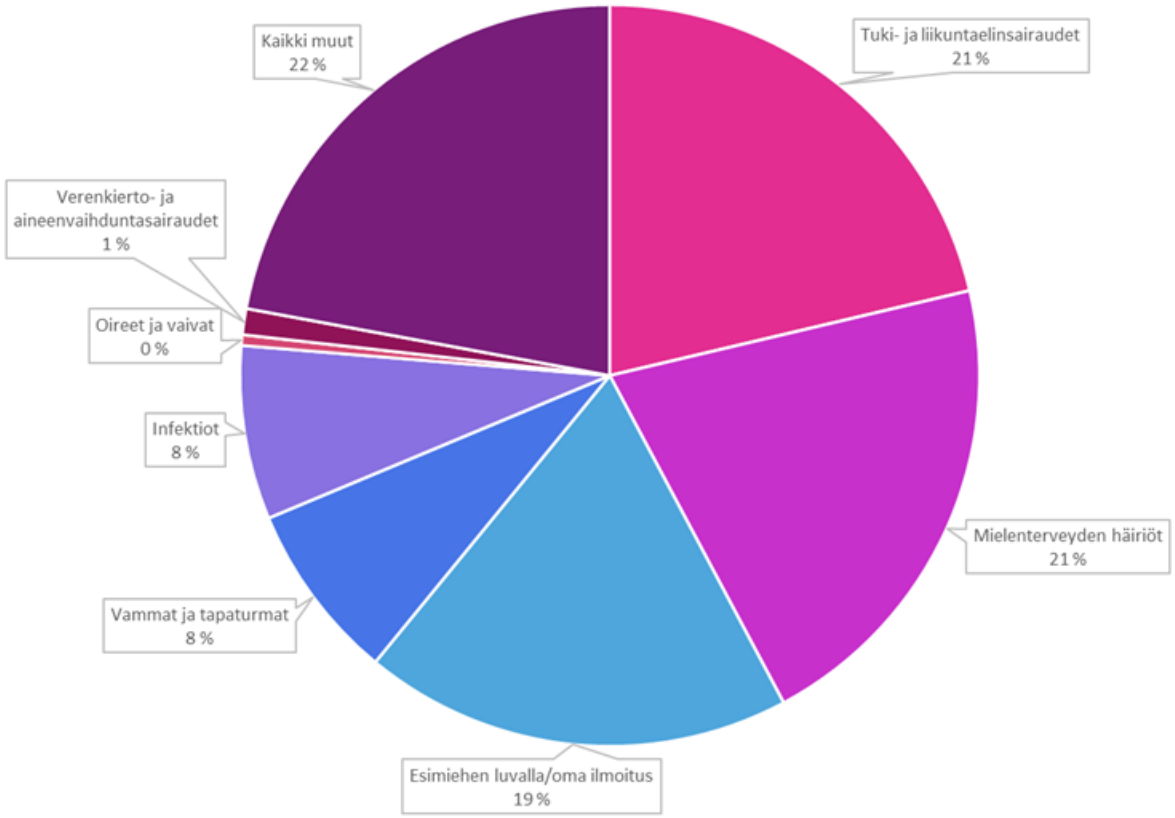

Lääkärit
2019
2020
432
455
677
641
439
388
329
69
Alle 4 pv
4 - 29 pv
30 - 60 pv
Yli 60 pv


Toimistohenkilöstö
2019
2020
1374
999
903
694
675
658
303
91
Alle 4 pv
4 - 29 pv
30 - 60 pv
Yli 60 pv

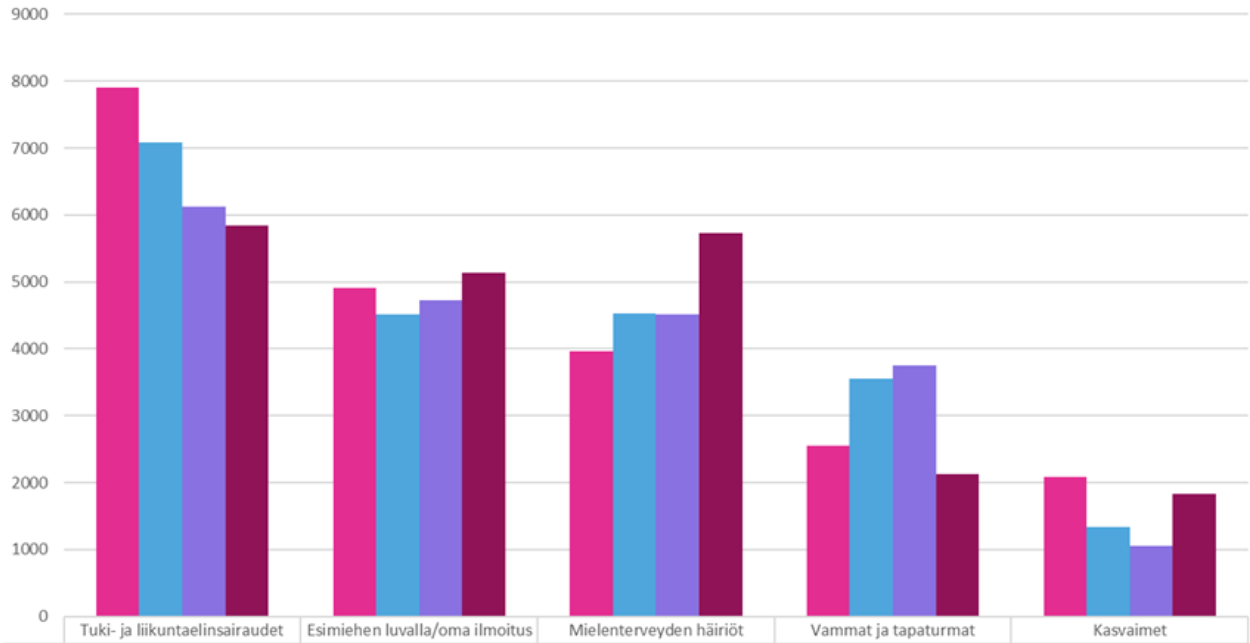

Tutkimushenkilöstö
2019
2020
694
496
401
349
322
317
98
55
Alle 4 pv
4 - 29 pv
30 - 60 pv
Yli 60 pv


Koko henkilöstö
Sairauspoissaolojen kestojakauma kalenteripäivinä
2019
2020
12005
11895
6448
6013
6981
6757
2590
2973
Alle 4 pv
4 - 29 pv
30 - 60 pv
Yli 60 pv

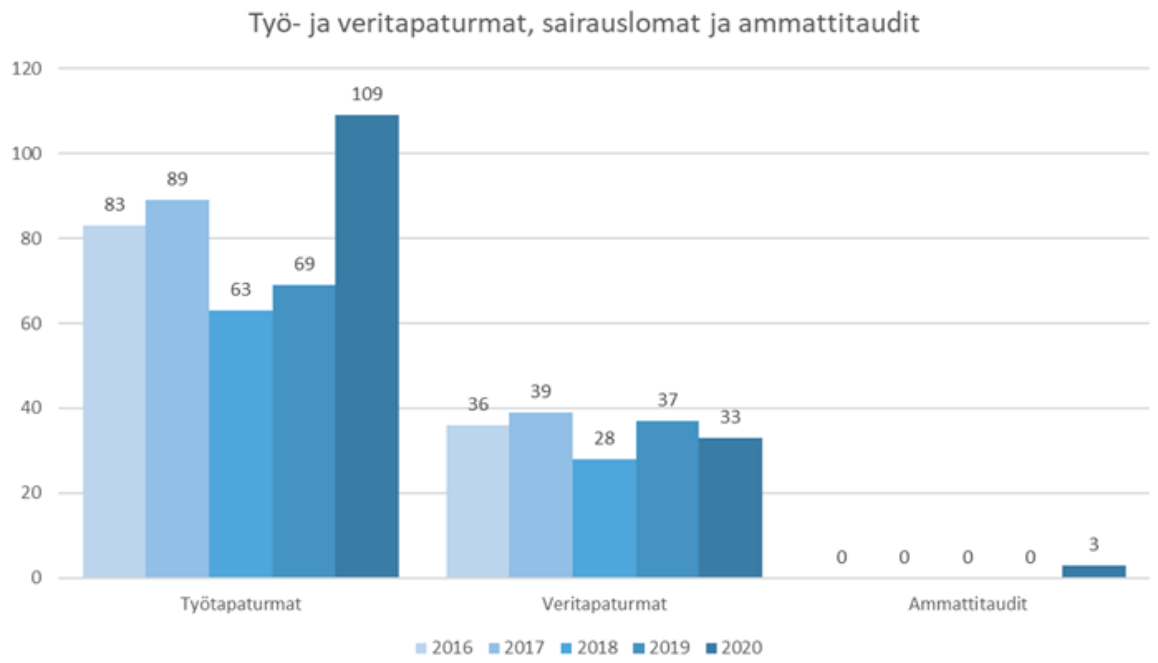
Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt vuonna 2020



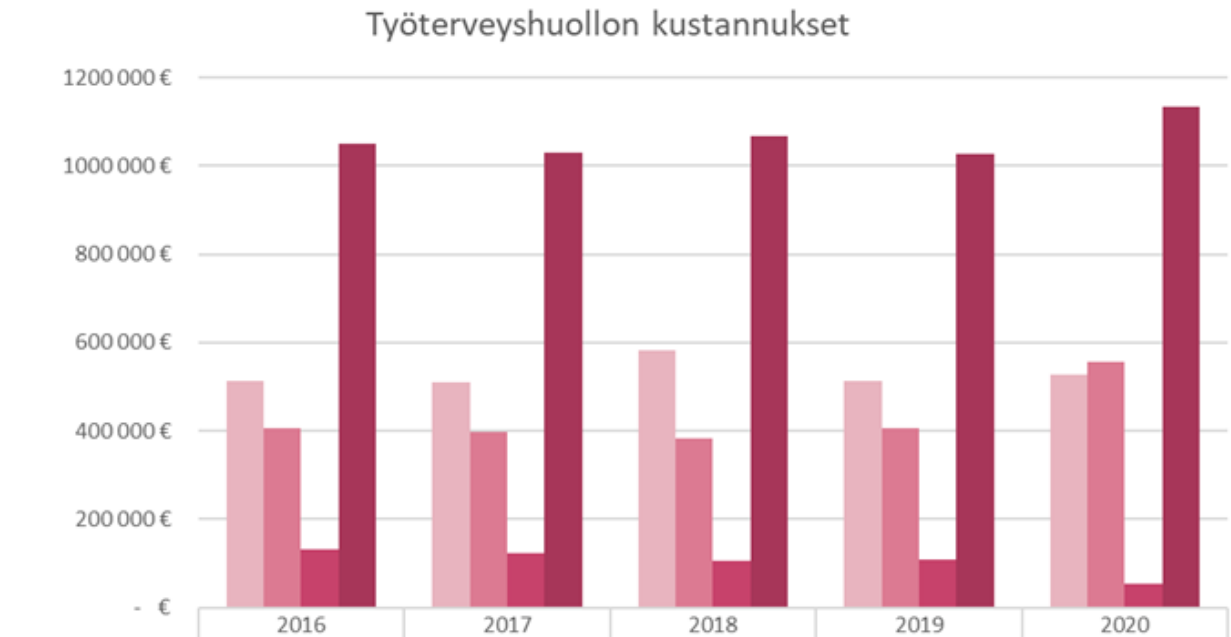
Sairauspoissaolojen yleisimmät syyt sairauslomapäivinä



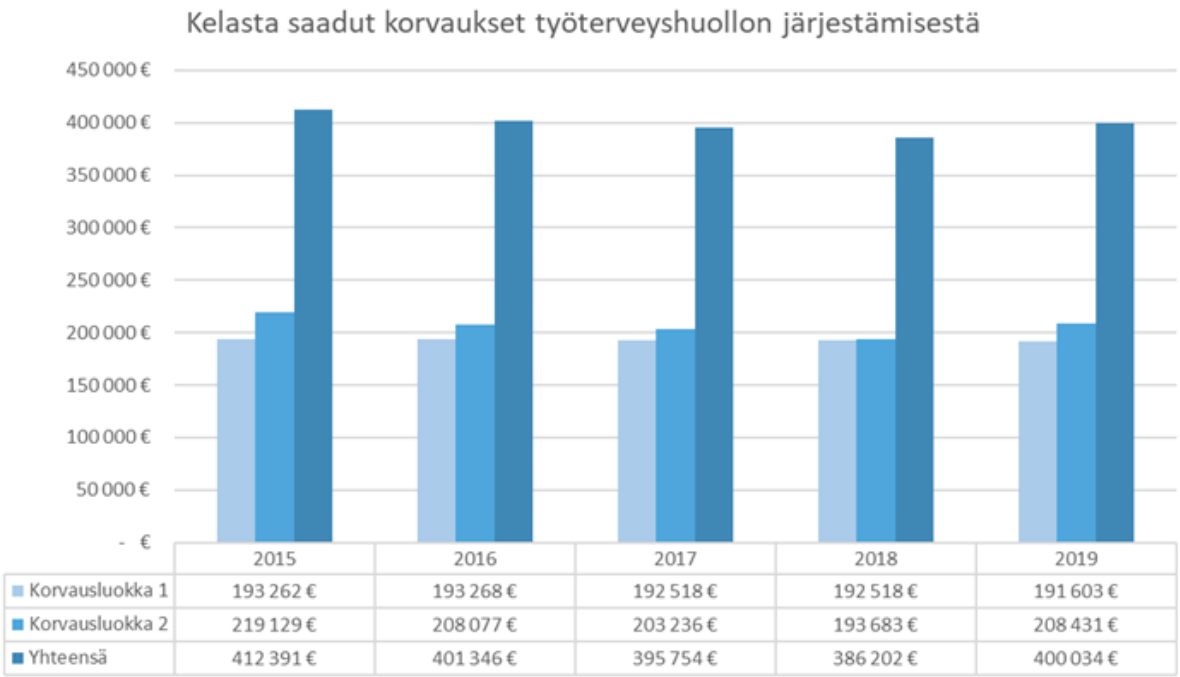
	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	Esimiehen luvalla/oma ilmoitus	Mielenterveyden häiriöt	Vammat ja tapaturmat	Kasvaimet
2017	7903	4917	3963	2550	2090
2018	7079	4513	4531	3554	1334
2019	6120	4722	4518	3758	1053
2020	5843	5133	5725	2132	1830



15.5. TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET



	2016	2017	2018	2019	2020
Korvausluokka 1	513 832 €	509 605 €	580 962 €	512 502 €	526 482 €
Korvausluokka 2	405 873 €	396 343 €	383 837 €	404 985 €	555 389 €
Muut kulut	130 720 €	122 883 €	104 129 €	109 257 €	53 030 €
Yhteensä	1050 425 €	1028 831 €	1068 928 €	1026 744 €	1134 901 €



15.6. ELÄKÖITYMINEN

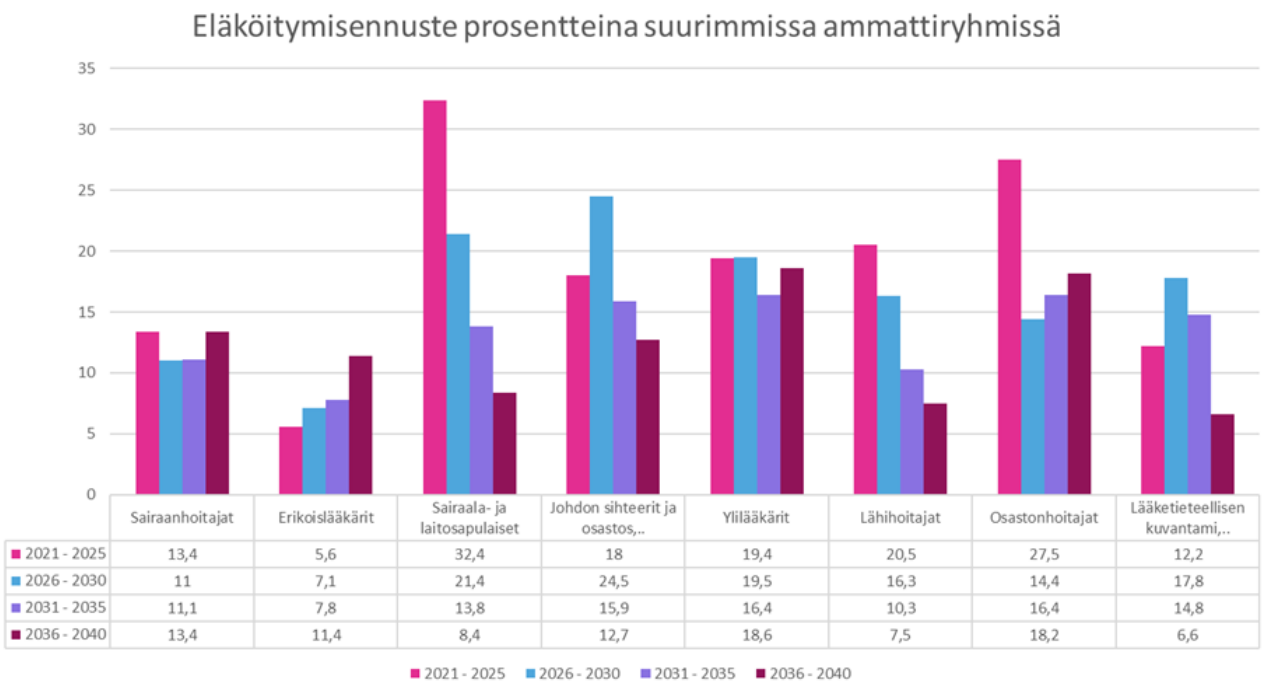
Eläkkeelle siirtyneet henkilöt eläkemuodoittain 2016–2020

Eläkemuoto	2016	2017	2018	2019	2020	Yhteensä
Vanhuuseläke	49	43	39	40	43	214
Osatyökyvyttömyyseläke	8	8	12	9	6	43
Työkyvyttömyyseläke /täysi kuntoutustuki	6	6	9	3	6	30
Yhteensä	**63**	**57**	**60**	**52**	**55**	**287**

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Osatyökyvyttömyyseläke
2016	63,5	53,1	54,8
2017	63,5	47	54,6
2018	64	50,4	53,5
2019	64,1	*	56,1
2020	63,6	55,5	55,3

Työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

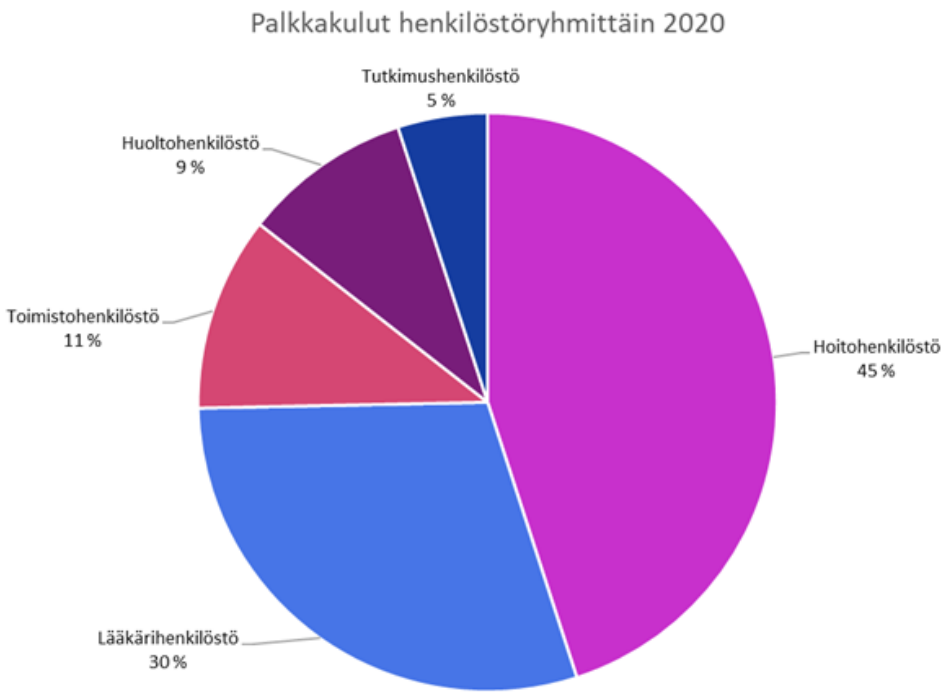


	Sairaanhoitajat	Erikoislääkärit	Sairaala- ja laitosapulaiset	Johdon sihteerit ja osastos,..	Ylilääkärit	Lähihoitajat	Osastonhoitajat	Lääketieteellisen kuvantami,..
2021 - 2025	13,4	5,6	32,4	18	19,4	20,5	27,5	12,2
2026 - 2030	11	7,1	21,4	24,5	19,5	16,3	14,4	17,8
2031 - 2035	11,1	7,8	13,8	15,9	16,4	10,3	16,4	14,8
2036 - 2040	13,4	11,4	8,4	12,7	18,6	7,5	18,2	6,6

15.7. HENKILÖSTÖKULUT

Henkilöstökulut tulosalueittain 2020

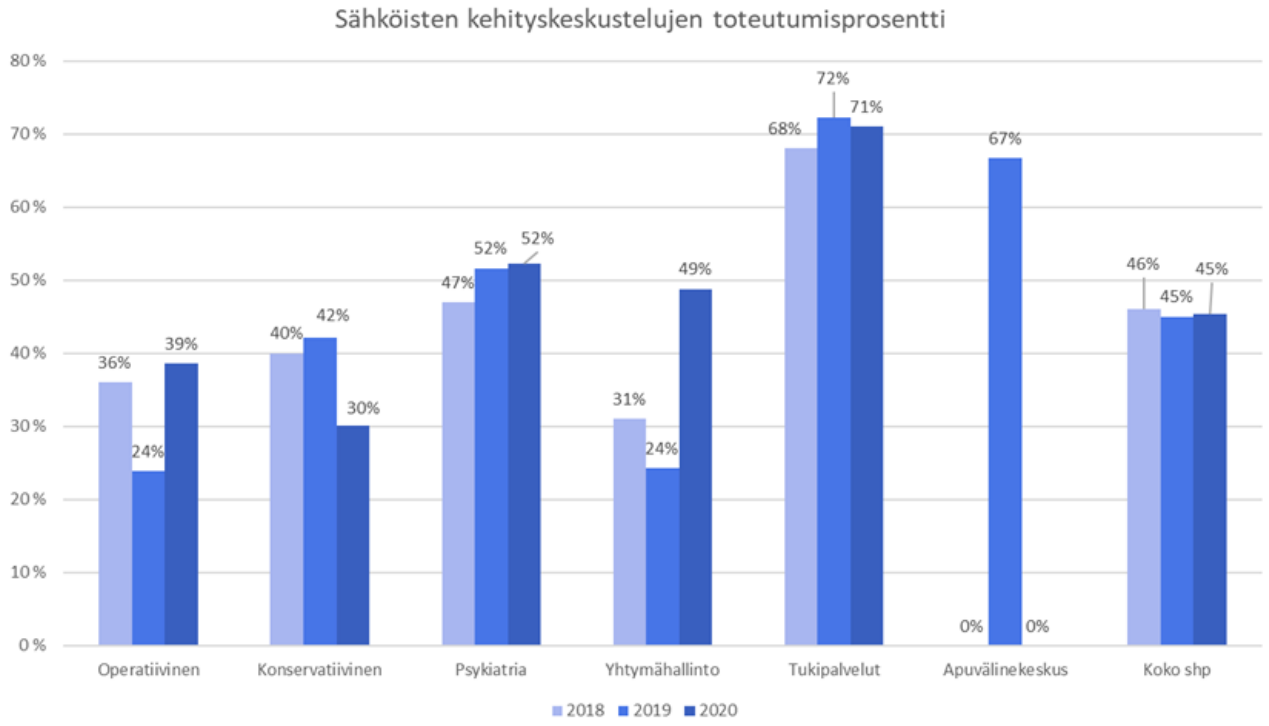
Tulosalue	Palkat ja palkkiot	Henkilösivukulut	Yhteensä	Talousarvio 2020	Toteuma %
Operatiivinen	26 508 949 €	5 552 302 €	32 061 251 €	31 622 350 €	101,40 %
Konservatiivinen	28 163 558 €	5 893 765 €	34 057 323 €	34 887 450 €	97,60 %
Psykiatria	10 861 838 €	2 257 536 €	13 119 374 €	13 772 400 €	95,30 %
Yhtymähallinto	2 125 091 €	436 060 €	2 561 150 €	2 490 200 €	102,80 %
Tukipalvelut	14 265 611 €	6 334 787 €	20 600 397 €	21 827 000 €	94,40 %
Apuvälinekeskus	232 582 €	47 783 €	280 365 €	324 900 €	86,30 %
KHSHP yhteensä	**82 157 628 €**	**20 522 233 €**	**102 679 860 €**	**104 924 300 €**	**97,90 %**



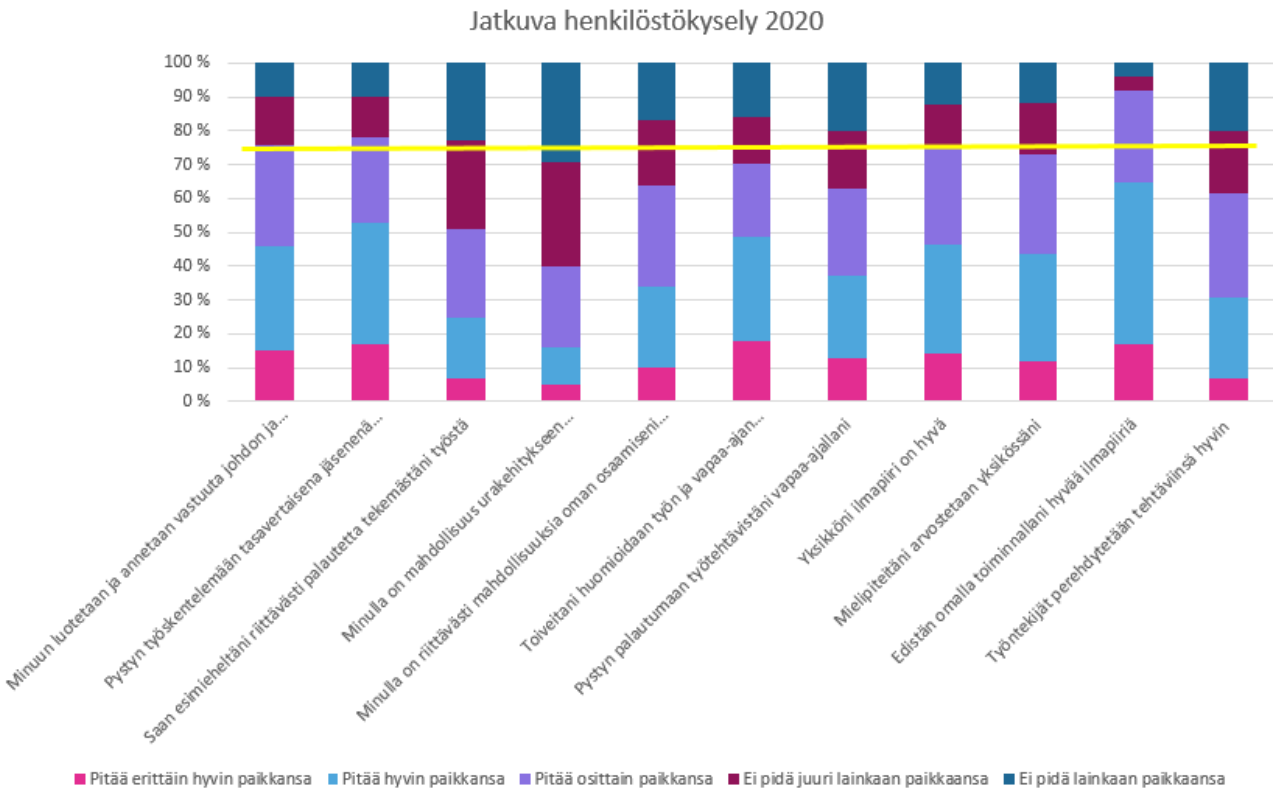
15.8. HENKILÖSTÖKOULUTUS

	Koulutuksia osallistumiskerrat kpl		Koulutuspäiviä (htpv) yhteensä		Koulutuspäiviä/ henkilötyövuosi		Henkilötyövuodet	
Ammattiryhmä	**2019**	**2020**	**2019**	**2020**	**2019**	**2020**	**2019**	**2020**
Hoitohenkilöstö	5 418	5 491	2 762	1 922	3	2	932	912
Lääkärihenkilöstö	3 543	4 548	1 765	1 175	8	5	235	223
Huoltohenkilöstö	224	158	179	62	1	0	232	239
Toimistohenkilöstö	832	942	509	333	2	2	228	227
Tutkimushenkilöstö	477	539	385	351	4	4	95	95
Koko henkilöstö	**10 494**	**11 678**	**5 599**	**3 843**	**3**	**2**	**1 722**	**1 696**

15.9. KEHITYSKESKUSTELUT



15.10. JATKUVA HENKILÖSTÖKYSELY



(Tavoite: vähintään 75 prosenttia vastauksista olisi tasolla "pitää osittain paikkansa" tai parempi.)