



**Henkilöstökertomus 2018**  
**Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri**  
**Kuopion yliopistollinen sairaala**



## Sisällys

|   |    |
|---|----|
| <b>1 Henkilöstövoimavarat</b> .....                             | 5  |
| 1.1 Ikä ja sukupuoli .....                                      | 5  |
| 1.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin .....                          | 6  |
| 1.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot .....                    | 7  |
| 1.4 Poissaolojen palkkakustannukset .....                       | 10 |
| 1.5 Työvoimakustannukset .....                                  | 11 |
| 1.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö .....           | 13 |
| 1.7 Työaikapankki .....   | 14 |
| 1.8 Palkkauksellinen tasa-arvo .....                            | 14 |
| 1.9 Eläköityminen .....   | 14 |
| 1.10 Vaihtuvuus .....   | 16 |
| <b>2 Henkilöstövoimavarojen ennakointi KYSissä</b> .....        | 18 |
| <b>3 Kehittämistoimet</b> .....                                 | 18 |
| 3.1 Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö .....                 | 18 |
| 3.2 Perekäytös .....  | 19 |
| 3.3 Osaamisen arviointi ja kehityskeskustelut .....             | 20 |
| <b>4 Työhyvinvointi ja työterveys</b> .....                     | 21 |
| 5 Terveysperusteiset poissaolot .....                           | 22 |
| <b>6 Henkilöstöhallinnon katsaus kertomusvuoteen 2018</b> ..... | 23 |

### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPUIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3

## Henkilöstökertomus 2018

Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tietoaineisto on koottu KYS-tasoisena. Liikelaitos Kysteri tekee oman henkilöstökertomuksensa.

Palvelukeskuksissa ja osaamiskeskuksissa tulee seurata ja arvioida myös säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Lisäksi näitä tunnuslukuja seurataan kuntayhtymän johtoryhmässä.

Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kuntatyönantajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Henkilöstökertomuksessa 2018 on vertailutaulukot vuoden 2017 kertomuksessa esitettyihin tunnuslukuihin. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätösten tekijöiden käyttöön.

### Strategia

Sairaanhoitopiirillä otettiin käyttöön uusi strategia 1.1.2017, strategia on voimassa vuosille 2017–2022. Strategian mukaisesti sairaanhoitopiirin visio on ”KYS on Suomen vetovoimaisin yliopistollinen sairaala”. Sairaanhoitopiirin arvoina strategian mukaisesti ovat potilaslähtöisyys ja hyvä kohtelu, ammattitaito sekä työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kehittäminen korostuu keskeisenä osa-alueena tulevaisuudessa, sillä työhyvinvoinnin lisääntymisellä nähdään työssä jaksamisen parantuvan, jolla on yhteys entistä laadukkaamman toimintakulttuurin kehittämiseen.

### Johtaminen

Vuonna 2018 aloitettiin toiminta uudistuneen organisaation muodossa, KYS sairaalaan kuuluu kuusi (6) palvelukeskusta: Sairaalan hallinto, Taseyksiköt, Operatiivinen keskus, Lääkinnällisten palvelujen keskus, Akuutti ja Hoitotyön palvelukeskus, joiden alla toimivat osaamiskeskuksat. Hallintokeskus toimii sairaanhoitopiiritasoisena ja huolehtii kuntayhtymän johtamisesta ja siihen liittyvistä hallinnollisista tehtävistä kuntayhtymän hallituksen alaisuudessa. Se ohjaa, tukee ja seuraa palvelualueiden toimintaa, valmistele hallituksen ja valtuuston käsiteltävät asiat ja huolehtii niiden täytäntöönpanosta.

Organisaatiouudistuksen myötä 1.1.2018 alkaen päivitettiin johtamisjärjestelmä sekä hallintosääntöä täydentävä toimintaohje, joka tukee johtamista.

### Henkilöstömenot

Vuoden 2018 henkilöstömenot ylittivät talousarvion 1,6 %:lla. Vuosi oli taloudellisesti tiukka ja ylitykset johtuivat pakottavista toiminnallisista seikoista, joilla on taattu toimintojen sujuminen ja potilasturvallisuus.

Vakansseista luopumisen selvitystyötä ei jatkettu vuonna 2018 laajemmin, tekniset järjestelmät tukisivat vakanssittomuutta, mutta muutos vaatisi taloudellisen johtamisosaamisen vahvistamista resurssipohjaiseen talousseurantaan. Asian käsittely jatkuu hallitustasoisesti.



8.2.2019

Sairaanhoitopiirillä käynnistettiin vuonna 2017 HR-projekti, jolla kehitettiin henkilöstöhallinnon järjestelmiä. Projektin tekninen toteutus saatiin suoritettua aikataulussa 31.12.2018 mennessä. Nyt sairaanhoitopiirillä on käytössä HR-työpöytä, joka toimii ns. itsepalveluportaalina. Työntekijät/viranhaltijat hakevat erilaiset virka-/työvapaat itse järjestelmän kautta sekä hoitavat palvelussuhdetta koskevien asioiden hoidon. Järjestelmän kautta tehdään myös virkamääräykset ja työsopimukset sekä käsitellään matkalaskut. Henkilöstöhallinnon työpöytä auttaa esimiehiä henkilöstövoimavarojen johtamisessa sekä lisää työntekijöiden tietoisuutta omasta palvelussuhteen elinkaaresta.

### Rekrytointi

Vuoden 2018 aikana Rekrytointipalvelujen kautta haettiin työntekijää 626 tehtävään (vuosi 2017; 656, lähde Kuntarekry-järjestelmä), joista 336 oli vakinaista ja 290 määräaikaista. Näistä tehtävistä 510 oli ulkoisessa ja 116 sisäisessä haussa. Avoimiin tehtäviin tuli hakemuksia yhteensä 2688 (edellinen vuosi 3002). Hakijamäärät suhteessa avointen tehtävien määrään on hieman laskenut (vuosi 2018; 4,29 hakijaa/avointehtävä, edellinen vuosi 2017; 4,57 hakijaa/avointehtävä).

Kuopion yliopistollinen sairaala on edelleen vetovoimainen työnantaja, mutta joissakin asiantuntija-ammattiryhmissä (esim. akuutti-, anestesia- ja puheterapeutit) on pulaa ammattitaitoisista hakijoista. Kuluneen vuoden aikana rekrytointimarkkinointia on tehostettu kohdennetuilla rekrytointikampanjoilla, kehittämällä rekrytointin näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa sekä tehostettu hakijaviestintää.

#### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPIIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

#### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3

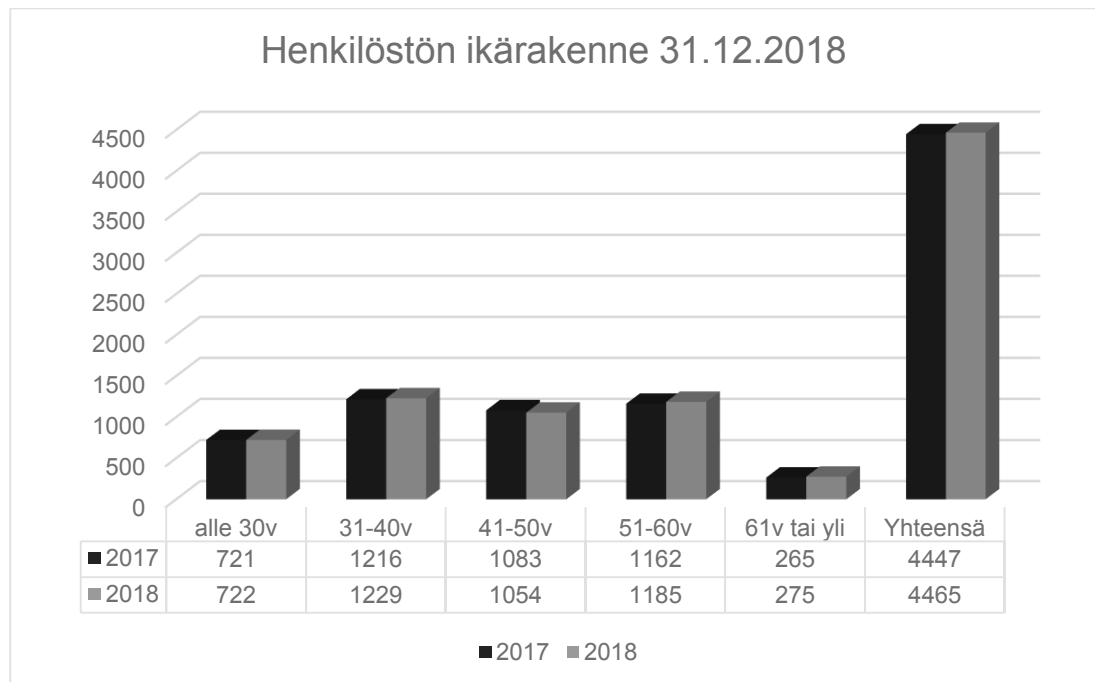
## 1 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstövoimavarat kuvaavat kertomusvuonna henkilöstön rakennetta ikä- ja ammattiryhmittäin, henkilöstön työpanosta ja poissaolojen määrää sekä henkilöstörakenteen muutoksia ja ennustettavuutta.

Henkilöstö on sairaalan tärkein voimavara. Potilaiden turvallisen ja korkeatasoisen hoidon eteen KYSissä työskentelee yli 4 000 eri alojen ammattilaista. Hoitotyötä tekee lähes 3 000 työntekijää. Lääkäreitä on yhteensä noin 700, tutkimushenkilöstöä noin 240 ja hallinto-, huolto- ja toimistohenkilöstöä noin 360. Vakituisen henkilöstön määrä poikkileikkauspäivänä 31.12.2018 oli 3478 ja määräaikaisten 987. Osaava, ammattitaitoinen ja uudistuva henkilöstö on merkittävä osa sairaanhoitopiirin strategiaa. KYSiläisten brändisanoiksi KYSin työvaliokunta onkin sanoittanut ”Parannamme yhdessä ihmisten elämää”.

### 1.1 Ikä ja sukupuoli

Alla oleva kuvio esittää henkilöstön ikärakenteen vuosina 2017-2018 joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Lukumäärät ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 1. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2018

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 45,8 vuotta, joka on samaa tasoa kuin aiempinakin vuosina. Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien keski-ikä oli 43,3 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli alhaisempi; 34,5 vuotta.

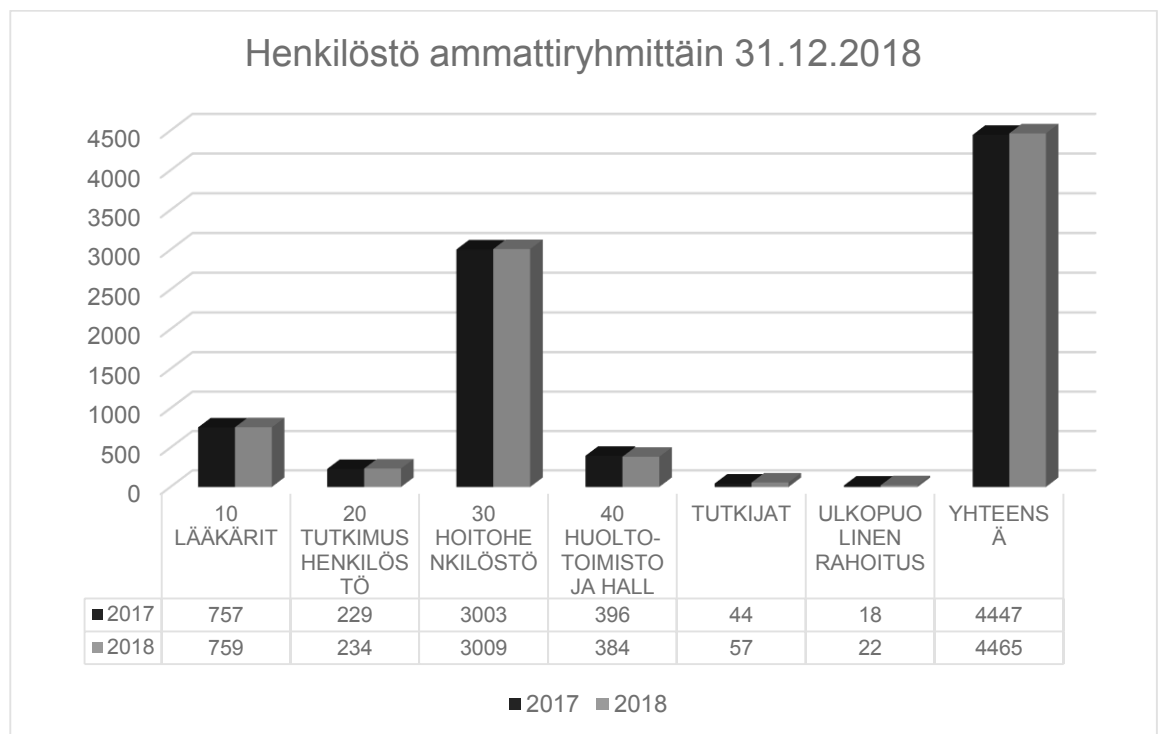
Ikäluokissa 31-40v, 41-50v ja 51-60v työskentelee lähes sama henkilöstömäärä kaikissa ryhmissä. Yhteiskunnallisena tavoitteena on työurien pidentäminen. Ikäryhmässä 61v tai yli on tapahtunut kasvua 10 henkilön verran, myös alle 30v määrä on kasvanut 11 henkilöllä.

Lääkäreiden, tutkimushenkilöstön ja hoitohenkilöstön keski-ikä on 42,9 vuotta, joka on aikaisempien vuosien tasoa. Huolto-, toimisto ja hallintohenkilöstön keski-ikä on korkeampi, noin 48,7 vuotta.

Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 22,49 % ja naisten 77,51 %. Suhdeluku on säilynyt samana useita vuosia. Lääkärihenkilöstön osalta miesten osuus on 40,71 %, joka on noin 3 % enemmän kuin vuonna 2017. Suhdeluku on vaihdellut vuosien välillä 2-4% verran. Naislääkäreiden osuus oli 59,29%.

## 1.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin

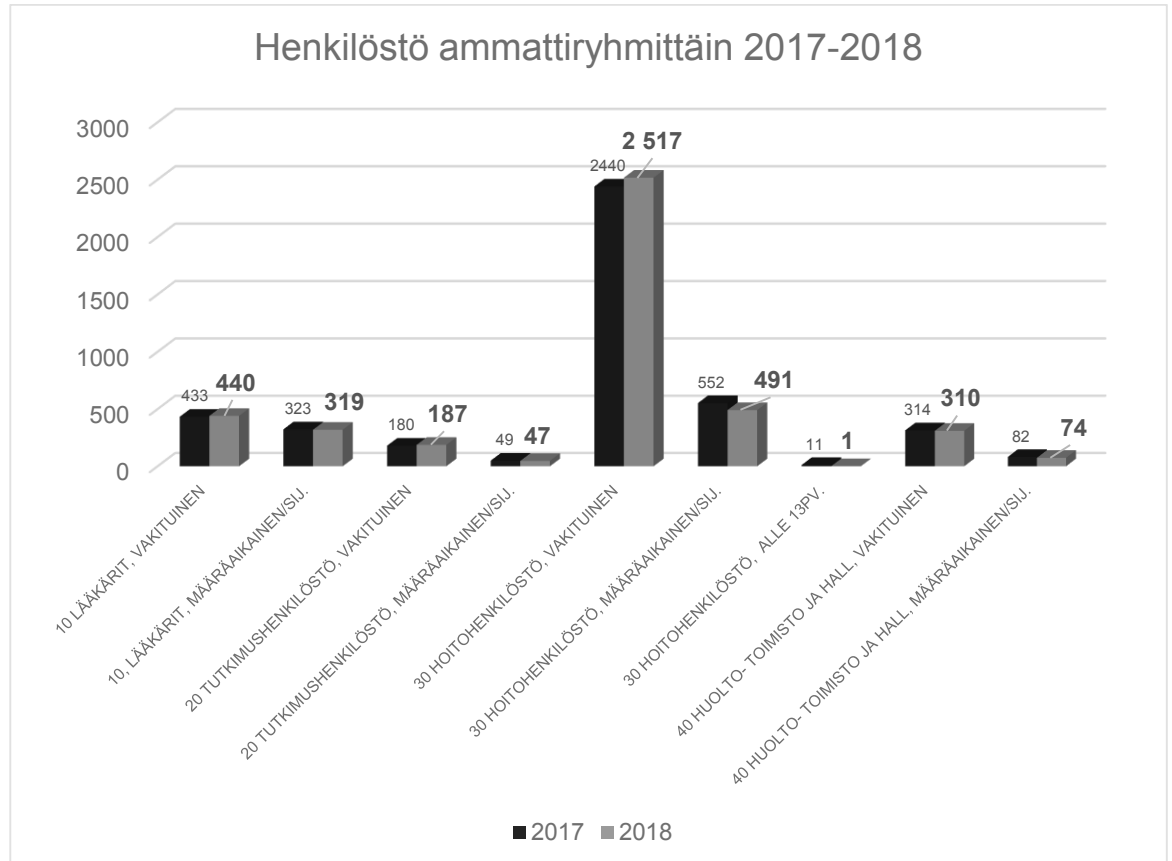
Henkilöstö ammattiryhmittäin tunnusluvut ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 2. Henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2018

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2018 poikkileikkaustietona oli 4465, vuonna 2017 luku oli poikkileikkaustietona vuoden viimeisellä päivällä 4447. Henkilöstön kokonaismäärä sisältää sekä vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön, jolla on ollut palvelussuhdevoimassa 31.12.2018 (myös alle 13 pv palvelussuhteet).

Vuoden 2017 lukuihin verrattuna henkilöstön kokonaismäärä on noussut 18 henkilöä. Hoitohenkilöstön osalta 12 henkilöä, lääkäriryhmässä 2 henkilöä ja huolto-, toimisto ja hallinto ryhmässä määrä on laskenut 12 henkilöä. Tutkijoiden ja tutkimushenkilöstön määrä on pysynyt samoissa lukemissa. Henkilöstömäärän kasvun voidaan todeta pysyneen maltillisena ja strategian mukaisena.



Kuvio 3. Henkilöstö ammattiryhmittäin 2017-2018, eroteltuna alle 13pv palvelussuhteet

Kuviossa 3 (henkilöstö ammattiryhmittäin 2017-2018, eroteltuna alle 13 pv palvelussuhteet) nähdään, että alle 13-päiväisten palvelussuhteiden osuus on yhteensä 1 henkilö tilanteessa 31.12.2018. Vuoden 2017 tilaston poikkileikkauspäivän tietona alle 13-päiväisten palvelussuhteiden osuus on ollut yhteensä 11 henkilöä. Tilastot osoittavat, että alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö on vähentynyt toivotun mukaisesti.

### 1.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot

Henkilöstövoimavarojen määrällistä kehitystä kuvataan työpanoskäsitteen kautta. Vuositasolla tämä tapahtuu laskemalla kaikki palvelussuhteet yhteen ja jakamalla tämä luvulla 365 (= laskennallinen palvelussuhde). Vastaavalla tavalla kuvataan henkilöstön poissaoloja. Nettotyöpanos saadaan vähentämällä bruttotyöpanoksesta poissaolot.

| KYS                                  |                 | 2018            | 2017            |             |                | 2018 Toteuma  |                 |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|----------------|---------------|-----------------|
| Palvelussuhteet: Kaikki              |                 | 1-12            | 1-12            | Muutos      | Muutos         | 1-12          | % tavoit-       |
| Ammattiluokka                        | Palvelussuhde   | Toteuma         | Toteuma         | 18 - 17     | %              | Tavoite       | teesta          |
| <b>Nettotyöpanos</b>                 | <b>Yhteensä</b> | <b>3 229,30</b> | <b>3 150,90</b> | <b>78,4</b> | <b>2,50 %</b>  | <b>3073,5</b> | <b>105,10 %</b> |
| 10 Lääkärit                          | Palvelussuhteet | 538,7           | 524,8           | 14          | 2,70 %         | 427,4         | 126,10 %        |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö         | Palvelussuhteet | 2 216,80        | 2 168,80        | 48,1        | 2,20 %         | 2168,3        | 102,20 %        |
| 20 Tutkimushenkilöstö                | Palvelussuhteet | 172,6           | 165,7           | 6,9         | 4,20 %         | 165,6         | 104,20 %        |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall.       | Palvelussuhteet | 301,2           | 291,7           | 9,5         | 3,30 %         | 312,2         | 96,50 %         |
| Tutkijat                             |                 | 31,8            | 27,9            | 3,9         | 13,90 %        |               |                 |
| Ulkopuolisella rahoituksella         |                 | 11,9            | 11,4            | 0,4         | 3,80 %         |               |                 |
| Yhteensä sis. tutkijat ja ulkop.rah. |                 | 43,6            | 39,3            | 4,3         | 11,00 %        |               |                 |
| <b>Poissaolot</b>                    | <b>Yhteensä</b> | <b>1 120,90</b> | <b>1 128,10</b> | <b>-7,2</b> | <b>-0,60 %</b> | <b>1106,4</b> | <b>101,30 %</b> |
| 10 Lääkärit                          | Palvelussuhteet | 178,2           | 184,8           | -6,5        | -3,50 %        | 193,2         | 92,30 %         |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö         | Palvelussuhteet | 795,4           | 793,3           | 2,1         | 0,30 %         | 763,4         | 104,20 %        |
| 20 Tutkimushenkilöstö                | Palvelussuhteet | 61,1            | 61,1            | 0           | 0,00 %         | 62,5          | 97,70 %         |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall.       | Palvelussuhteet | 86,2            | 89              | -2,7        | -3,10 %        | 87,3          | 98,80 %         |
| Tutkijat                             |                 | 4,8             | 5               | -0,2        | -4,40 %        |               |                 |
| Ulkopuolisella rahoituksella         |                 | 3,1             | 4,1             | -1          | -24,90 %       |               |                 |
| Yhteensä sis. tutkijat ja ulkop.rah. |                 | 7,8             | 9               | -1,2        | -13,60 %       |               |                 |

Taulukko 1. Nettotyöpanos 2018

Nettotyöpanosten kokonaistoteuma on esitetty taulukossa 1. (Nettotyöpanos 2018), josta nähdään nettotyöpanoksen kasvaneen KYS tasoisesti 78,4 nettotyöpanosta. Suurin kasvu on tapahtunut hoitohenkilöstön ammattiryhmässä (48,1 nettotyöpanosta), lääkärihenkilöstön nettotyöpanos on kasvanut 14. Henkilöstötunnuslukujen raportoinnissa tutkijat sekä ulkopuolisella rahoituksella työskentelevät on esitetty erillisenä, näiden ammattiryhmien nettotyöpanos pysyi tasaisesti samalla tasolla.

Poissaolot nettotyöpanoksena vähentyivät 7,2. Poissaolojen nettotyöpanosta tarkkailtaessa merkitystä on poissaolon syyllä, sairauspoissaolojen vähentyminen on positiivinen suuntaus, kun taas vuosilomien väheneminen on negatiivista.



|                                | Toteuma<br>ka. 2018 | Toteuma ka.<br>2017 | Muutos       |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|--------------|
| <b>Poissaolot</b>              | <b>1 120,90</b>     | <b>1 128,10</b>     | <b>-7,2</b>  |
| <b>Vuosilomat</b>              | <b>490,3</b>        | <b>503,1</b>        | <b>-12,7</b> |
| 10 Lääkärit                    | 71                  | 76,2                | -5,2         |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö   | 344,6               | 350,7               | -6,1         |
| 20 Tutkimushenkilöstö          | 24,4                | 26                  | -1,6         |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 50,3                | 50,2                | 0,1          |
| Tutkijat                       | 3                   | 2,8                 | 0,3          |
| Ulkopuolisella rahoituksella   | 1,3                 | 1,3                 | 0            |
| <b>Sairauslomat</b>            | <b>173</b>          | <b>179,7</b>        | <b>-6,6</b>  |
| 10 Lääkärit                    | 10,8                | 9                   | 1,8          |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö   | 142,5               | 149                 | -6,5         |
| 20 Tutkimushenkilöstö          | 7                   | 5,5                 | 1,5          |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 12,8                | 16,2                | -3,4         |
| Tutkijat                       | 0,5                 | 0,3                 | 0,2          |
| Ulkopuolisella rahoituksella   | 0,3                 | 0,2                 | 0,1          |
| <b>Lakisääteiset</b>           | <b>294,6</b>        | <b>304,5</b>        | <b>-9,9</b>  |
| 10 Lääkärit                    | 27,7                | 34,7                | -7           |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö   | 233,8               | 236,8               | -3           |
| 20 Tutkimushenkilöstö          | 20,3                | 19,4                | 0,9          |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 12,8                | 13,6                | -0,8         |
| Tutkijat                       | 0,4                 | 1,3                 | -0,9         |
| Ulkopuolisella rahoituksella   | 0,2                 | 0,3                 | -0,1         |
| <b>Aktiivivapaat</b>           | <b>6,8</b>          | <b>6,3</b>          | <b>0,5</b>   |
| 10 Lääkärit                    | 6,8                 | 6,3                 | 0,5          |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö   | 0                   | 0                   | 0            |
| 20 Tutkimushenkilöstö          | 0                   | 0                   | 0            |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 0                   | 0                   | 0            |
| Tutkijat                       | 0                   | 0                   | 0            |
| Ulkopuolisella rahoituksella   | 0                   | 0                   | 0            |
| <b>Muut poissaolot</b>         | <b>156,1</b>        | <b>134,6</b>        | <b>21,5</b>  |
| 10 Lääkärit                    | 62                  | 58,7                | 3,3          |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö   | 74,5                | 56,7                | 17,8         |
| 20 Tutkimushenkilöstö          | 9,4                 | 10,2                | -0,8         |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 10,3                | 9                   | 1,3          |
| Tutkijat                       | 0,9                 | 0,7                 | 0,2          |
| Ulkopuolisella rahoituksella   | 1,2                 | 2,4                 | -1,1         |

Taulukko 2. Poissaolot työpanoksena 2018

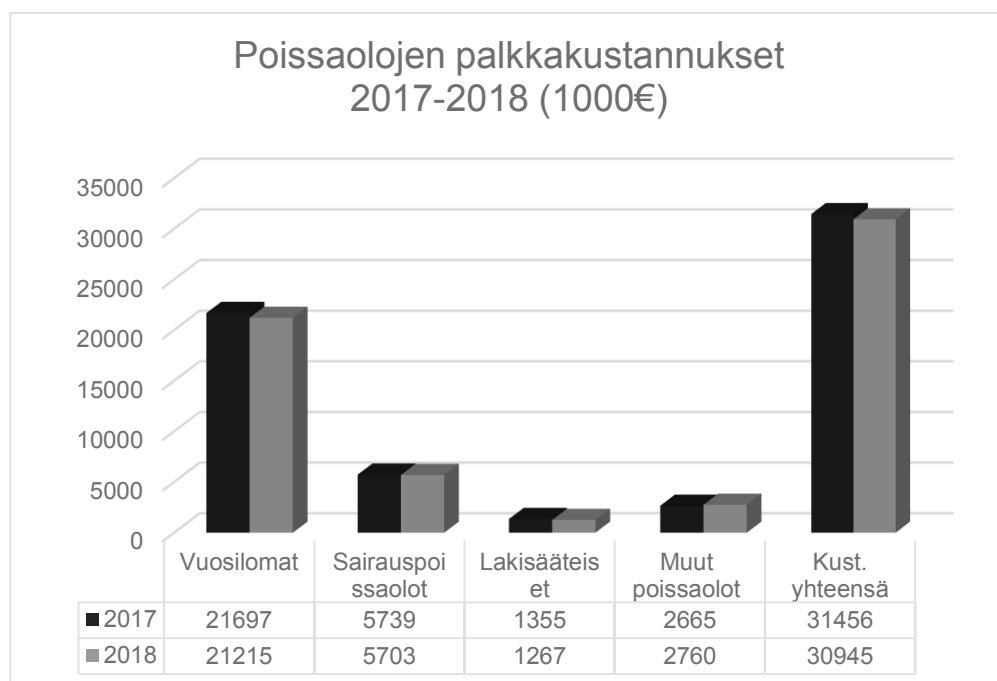
Poissaolot ryhmitellään vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, lakisääteisiin poissaoloihin (perhevapaat, opintovapaat, jne.), aktiivivapaisiin sekä muihin poissaoloihin (koulutukset, jne.). Taulukossa 2. (Poissaolot työpanoksena 2018) on kuvattu poissaolot työpanoksena eriteltyinä ammattiryhmittäin vuonna 2017 ja 2018. Muutettuna työpanokseksi poissaoloja kertomusvuonna oli 1120,90 joka on 7,2 vähemmän kuin vuonna 2017. Poissaolojen nettotyöpanos on vähentynyt kahtena edellisenä kertomusvuonna.

Poissaololukuja tulkitessa on syytä kiinnittää huomioita poissaolojen syihin. Vuonna 2016 tarkennettiin vuosilomaohjeistusta, jolla on saatu aikaisempina vuosina toivottua tulosta aikaan vuosiloma poissaolojen nousussa. Vuonna 2018 vuosilomapoissaolot ovat kuitenkin vähentyneet 12,7 nettotyöpanoksella, tämä näkyi osin myös lomapalkkavelan nousussa. Vuosilomansäästövapaapäivien määrä nousi myös hieman aiempaan kertomusvuoteen verrattuna, tämä kertoo tiukasta resurssitilanteesta, jolloin lomaa ei ole voitu pitää tavoitellusti.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 6,6 nettotyöpanoksella, joka on positiivinen suunta. Sairauspoissaolojen hallintaan on tehostettu työhyvinvointi koulutuksilla ja teemoilla.

Lakisääteiset poissaolot ovat myös laskeneet 9,9 nettotyöpanosta. Lakisääteisiin poissaoloihin lukeutuvat mm. perhevapaat, osittaiset hoitovapaat sekä opintovapaat. Laskua on tapahtunut eniten lääkärihenkilöstössä, 7 nettotyöpanoksen verran.

### 1.4 Poissaolojen palkkakustannukset



Kuvio 4. Poissaolojen palkkakustannukset

Poissaolojen palkkakustannukset (kuvio 4) olivat n.0,5 miljoonaa euroa pienemmät kuin vuonna 2017. Tämä selittyy vuosilomapoissaolojen, lakisääteisten- ja sairauspoissaolojen vähentymisellä. Muut poissaolot, joihin sisältyvät mm. koulutukset ja harkinnanvaraiset palkalliset nousivat hieman.

## 1.5 Työvoimakustannukset

Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset KVTES ja LS sekä TS toivat vuonna 2018 yleiskorotuksen tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Korotus oli KVTES ja TS piirissä 1.5.2018 1,25% kuitenkin vähintään 26 euroa. LS sopimuksessa korotus sairaalalääkäreille oli 1,2%.

Lisäksi vuoden 2018 henkilöstökulukuksi kirjattiin 9,2% suuruinen kertaerä, joka maksettiin tammikuun 2019 palkanmaksunyhetydessä.

Kertomusvuonna solmittiin paikallinen virkaehtosopimus akuuttilääketieteen ruuhkanpurkuun sekä uudistettiin KVTES:n hälytysrahasopimusta korottamalla hälytysraha 80 euroon.

Kertomusvuonna 2018 käytiin useita välittömiä neuvonpitoja ammattijärjestöjen kanssa palkkauksellisista asioista, neuvotteluissa päästiin yksimielisyyteen lähes poikkeuksetta ilman paikallisia neuvotteluja tai keskusneuvotteluja. Osalla neuvottelutuloksista oli kustannusvaikutuksia henkilöstömenoihin. Neuvonpidot ovat pysyneet hallinnassa, sillä palkkauksellisia ohjeita on tarkennettu ja esimiesten tietoisuutta niiden noudattamisesta lisätty. KVTES lähtee tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta palkkauksellisuusperiaatteesta, joten eriarvoisuudet on korjattava.

Kertomusvuonna 2018 aloitettiin KYSin TVA-palkkausjärjestelmän kehittäminen 1.1.2019 voimaan tulevaksi järjestelyvaraerän jaosta.

### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPUIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

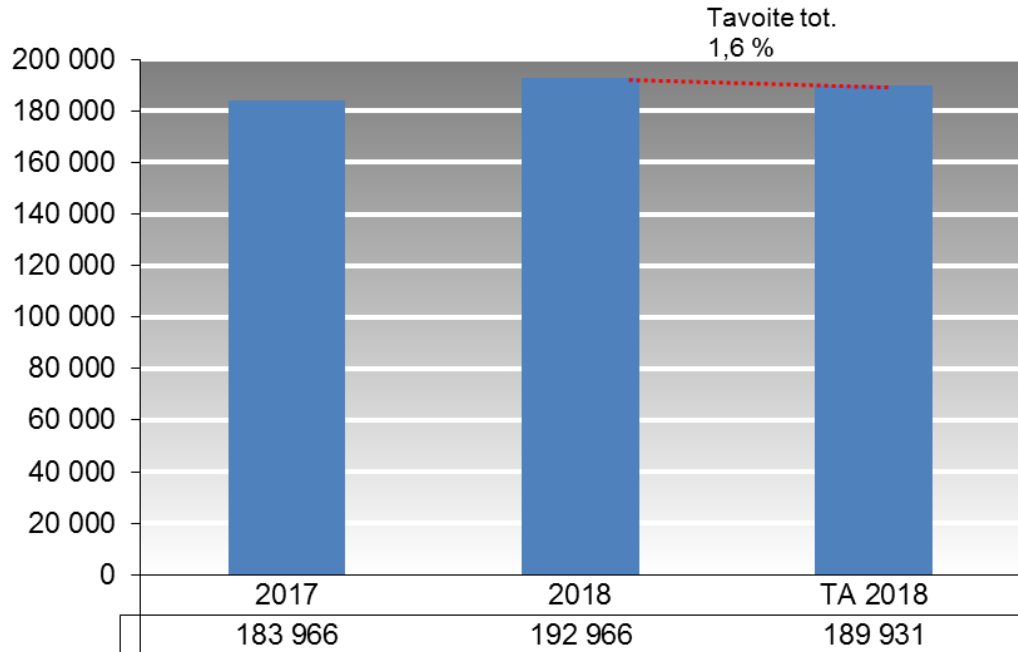
ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3

## Palkkamenot (1000 €)

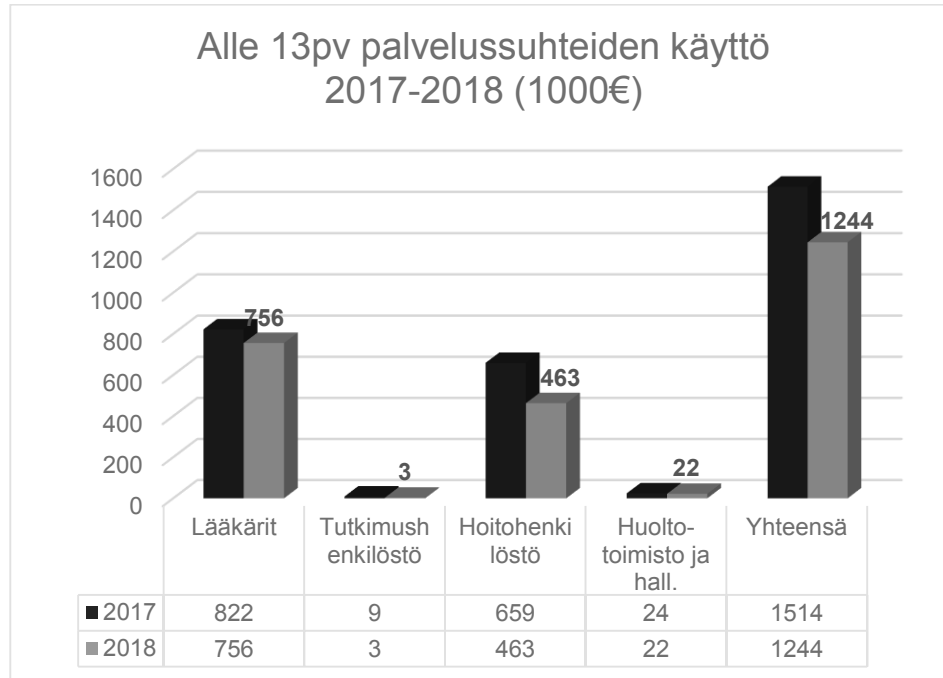


Kuvio 5. Palkkamenot 2018

KYSin välittömät palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat kertomusvuonna 2018 noin 192,9 miljoonaa euroa eli noin 3 milj. € enemmän kuin tavoite. Talousarviotavoite ylitettiin 1,6 %:lla.

### 1.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö

KYSin tavoitteena on ollut vähentää alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttöä.



Kuvio 6. Alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö euroina.

Kuviossa 6. (Alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö euroina) on jaoteltu ko. palvelussuhteiden käyttö ammattiryhmittäin. Laskua kustannuksissa on tapahtunut kaikissa ammattiryhmissä.

Lääkärihenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteet ovat olleet pääasiassa päivystysvuoroja, näihin käytettiin 756 tuhatta euroa (ilman sivukuluja). Eniten keikkalääkäreitä on käytetty päivystysalueella sekä lasten ja nuorten klinikassa viikonlopuntoimintojen turvaamiseksi.

Hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö on laskenut toivotulla tavalla. Alle 13 pv-palvelussuhteiden rekrytointi KYSissä on pääasiassa keskitetty hoitotyöpalveluyksikön akuuttiin sijaisvälitykseen. Hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteita käytettiin vuonna 2018 yhteensä 463 tuhannen euron (ilman sivukuluja) verran. Ensihoidon hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteiden määrä oli 137 tuhatta euroa (ilman sivukuluja).

Alle 13 pv-palvelussuhteiden tilastoinnissa on käytetty lähteenä Prima-raportointi tehdyn työn hinta tilastoa.

## 1.7 Työaikapankki

Työaikapankin käyttö on myös nostettu yhdeksi henkilöstömenojen säästötoimenpiteeksi. Paikallisen työaikapankkisopimuksen mukaan, jaksotyöaikaan kuuluva hoitohenkilöstö voi siirtää lisä- ja ylityökorvaukset sekä vuorotyölisät työaikapankkiin ajaksi ja pitää niitä sopien työaikapankkivapaana pois. Säästöä henkilöstömenoihin muodostuu, mikäli työaikapankkivapaalle ei oteta sijaista. Työaikapankissa on ollut vuoden 2018 lopulla KYSissä yhteensä 723.224 euroa joka on aikana 46 961 tuntia. Työaikapankin euromääräinen varaus on kasvanut jonkin verran aiempaan kertomusvuoteen verrattuna. Työaikapankkisaldon euromääräinen muutos käsitellään tilinpäätöstiedoissa. Työaikapankkivarausten nousu kertoo siitä, ettei työaikapankkivapaita ole pystytty antamaan/pitämään pois toivottulla tavalla.

## 1.8 Palkkauksellinen tasa-arvo

Vuonna 2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki velvoitti työnantajat laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman 1.1.2017 mennessä. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirillä suunnitelma laadittiin sairaanhoitopiiritasoisena, koskien KYSiä sekä Kysteriä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma astui voimaan 1.1.2017.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy sairaanhoitopiirillä hallinnollisena ohjeena. Palkkauksellinen tasa-arvo on kuvattu [OHJE-2016-00323](#) liitteenä tilanteessa 4/2018. Palkkauksellinen tasoarvo kuvataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitetietona joka toinen vuosi.

Kokonaisuudessaan sairaanhoitopiirin (KYS ja Kysteri) palkkauksellisesta tasa-arvosta voidaan todeta sen olevan tasa-arvoista eri nimikkeiden ja ammattiryhmien sisällä sukupuoli huomioiden. Palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat pieniä. Tehtäväkohtainen palkka ei määräydy nimikkeen tai ammattiryhmän vaan tehtävien vaativuuden perusteella. Näin ollen samalla nimikkeellä toimivilla voi olla erisuuruinen tehtäväkohtainen palkka.

## 1.9 Eläköityminen

Vuonna 2018 eläkkeelle siirtyi yhteensä 112 henkilöä KYSistä ja Kysteristä, vuonna 2017 eläkkeelle siirtyneitä oli yhteensä 119 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 75 henkilöä, vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle siirtyi 71 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä, vuonna 2017 työkyvyttömyyseläkkeitä oli 6. Kuntoutustukien määrä laski, niitä oli vuonna 2018 yhteensä 9 ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä 26.

Sairaanhoitopiirissä (KYS ja Kysteri) on siirrytty eläkkeelle vuonna 2018 seuraavasti:

### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPUIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPIO  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3

| Eläkelaji                          | Määrä, henk. 2018 | Määrä edellisenä vuonna, henk. 2017 | Muutos, henk. | Muutos-%    | Keski-ikä, v. | Keski-ikä muutos, v. | Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, % |
|------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|---------------|-------------|---------------|----------------------|---|
| Vanhuseläkkeet                     | 75                | 71                                  | 4             | 5,6         | 63,9          | 0,1                  | 67  |
| Täysi työkyvyttömyyseläke          | 2                 | 6                                   | -4            | -66,7       | *             | *                    | 1,8                                       |
| Täysi kuntoutustuki                | 9                 | 11                                  | -2            | -18,2       | 47,4          | 4,1                  | 8   |
| Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä | 26                | 31                                  | -5            | -16,1       | 55,9          | 0,2                  | 23,2                                      |
| <b>Yhteensä</b>                    | <b>112</b>        | <b>119</b>                          | <b>-7</b>     | <b>-5,9</b> | <b>60,7</b>   | <b>1,3</b>           | <b>100</b>                                |
| Osa-aikaeläke                      |                   | 4                                   | -4            | -100        | *             | *                    |   |

Taulukko 3. Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain (lähde KEVA)

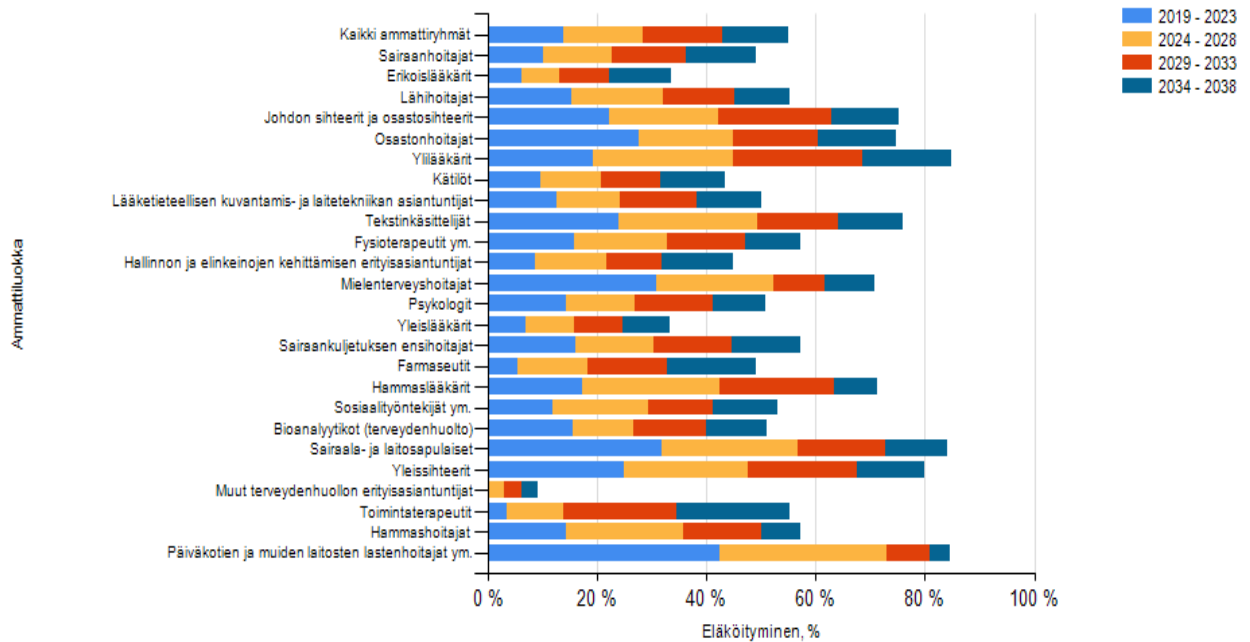
Muiden kuin vanhuuseläkkeiden osalta eläköityvien määrää pyritään aikaisempien vuosien tapaan vähentämään, keinoina ovat mm. aktiivisen tuen toimintamalli, jota on päivitetty sekä työhyvinvointikoordinaattorin tuki työkykyprosessissa.

Keskimääräinen vanhuuseläkeikä oli edellisen vuoden mukaisesti 63,9 vuotta, suuntaus korkeampaan vanhuuseläkeikään on tavoitteiden mukainen.

| Vuosi | Vanhuuseläkkeet, henk. | Työkyvyttömyyseläkkeet, henk. | Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk. | Eläkkeet yhteensä, henk. |
|-------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 2019  | 74                     | 21                            | 23                               | 118                      |
| 2020  | 75                     | 21                            | 23                               | 119                      |
| 2021  | 91                     | 21                            | 23                               | 136                      |
| 2022  | 98                     | 21                            | 23                               | 142                      |
| 2023  | 100                    | 21                            | 23                               | 143                      |
| 2024  | 88                     | 20                            | 22                               | 131                      |
| 2025  | 96                     | 20                            | 22                               | 138                      |

Taulukko 4. Eläke-ennuste vuosille 2019-2025 (lähde KEVA)

KEVA:n eläköitymisennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä nousee vuosittain vuoteen 2023 saakka, jonka jälkeen määrä vähenisi.



Kuvio 7. Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä (lähde KEVA)

Kuviossa 7. Eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä on kuvattu KEVA:n tilastoihin perustuen sairaanhoitopiiritasoisesti suurimpien ammattiryhmien osalta. Eläköityvien henkilöiden määrä ammattiryhmissä säilyy hyvin tasaisena ennusteen mukaan vuosittain.

Suurimmista ammattiryhmistä todettakoon, että sairaanhoitajien eläköitymisennuste on 176 henkilöä vuoteen 2023 mennessä. Vuosina 2024-2028 220 henkilöä ja vuosina 2029-2033 238 henkilöä. Vuosien 2034-2038 ennuste on 223 henkilöä.

Vastaavasti kätilöiden eläköitymisennuste vuoteen 2023 mennessä on 13 henkilöä. Vuosina 2024-2028 15 henkilöä, vuosina 2029-2033 15 henkilöä ja vuosina 2034-2038 16 henkilöä.

Lääkärihenkilöstön osalta erikoislääkärien eläköitymisennuste vuosille 2019-2023 on 28 henkilöä. Vuosina 2024-2028 30 henkilöä, 2029-2033 41 henkilöä ja vuosina 2034-2038 51 henkilöä. Yliääkäreiden osalta vuosina 2019-2023 ennuste on 33 henkilöä, 2024-2028 44 henkilöä, 2029-2033 41 henkilöä ja vuosina 2034-2038 28 henkilöä.

## 1.10 Vaihtuvuus

Vaihtuvuuden laskentaperusteena on käytetty vuoden aikana alkaneita ja päättyneitä palvelussuhteita suhteutettuna edellisen vuoden viimeisen päivän henkilöiden lukumäärään. Luvuissa eivät ole mukana alle 13 päivän palvelussuhteet.



8.2.2019

Vakinaisten määrä 31.12.2017 **3 388**  
Määräaikaisten/sijaisten määrä 31.12.2017 **1047**  
(ei alle 13pv)

| Vakinaiset                       | Lukumäärä  | Vaihtuvuus % |
|----------------------------------|------------|--------------|
| <b>Alkaneet palvelussuhteet</b>  | <b>44</b>  | <b>1,30</b>  |
| *uudet                           | 44         | 1,30         |
| <b>Päätyneet palvelussuhteet</b> | <b>210</b> | <b>6,20</b>  |
| *Irtisanoutuneet                 | 90         | 2,66         |
| *Eläke                           | 80         |              |
| *muu päättymissyy                | 40         | 1,18         |

\* Sisältää 44 uutta henkilöä KYSiin (palvelujakso ei ole yhdenjaksoisesti jatkunut). Luku ei sisällä alle 13pv keikkoja. Otettava huomioon, että vakituiseksi valittu voidaan ensin palkata määräaikaiseksi ja siitä vakituiseksi. Päätyneet palvelujaksot koostuvat irtisanoutuneista, eläköityneistä ja irtisanotuista tai esim. kuolema ja työsuhteen purku.

| Määräaikaiset/Sijaiset           | Lukumäärä   | Vaihtuvuus %  |
|----------------------------------|-------------|---------------|
| <b>Alkaneet palvelussuhteet</b>  | <b>1193</b> | <b>113,94</b> |
| Sijainen                         | <b>671</b>  | <b>64,09</b>  |
| Määräaikainen                    | <b>522</b>  | <b>49,86</b>  |
| <b>Päätyneet palvelussuhteet</b> | <b>1043</b> | <b>99,62</b>  |
| *Irtisanoutuneet                 | 58          | 5,54          |
| *muu päättymissyy                | 985         | 94,08         |

Taulukko 5. Vaihtuvuus 2018

KYS tasolla vaihtuvuusprosentti vakituisen henkilöstön osalta on ollut 1,3%, kun huomioon otetaan vain täysin uudet KYSSissä alkaneet palvelujaksot. Luku ei siis sisällä ensin määräaikaisena/sijaisena työskennelleitä, jotka on vakinaistettu sen palvelujakson päätyttyä.

Päätyneet palvelussuhteet koostuvat irtisanoutuneista, eläkkeelle siirtyneistä ja irtisanotuista, kuoleman ja työsuhteen purun vuoksi päätyneistä palvelussuhteista. Näitä vakituksia päätyneitä palvelussuhteita oli 210 kappaletta eli prosentuaalinen vaihtuvuus 6,2 %, hieman enemmän kuin vuonna 2017.

Päättymisiin ei ole laskettu mukaan ns. teknisiä palvelussuhteen päättymissy koodeja (esim. siirto toiseen yksikköön). Päätyneet vakituiset palvelussuhteet jakaantuivat tasaisesti irtisanoutuneisiin ja eläköityneisiin. Muulla syyllä päätyneisiin palvelussuhteisiin sisältyy mm. erikoistuvien lääkäreiden koulutusjaksojen päättymiset.

Määräaikaisten/sijaisten vaihtuvuustunnusluku on haasteellinen tulkittava. Erilaisten määräaikaisuuksien/sijaisuuksien määrää on vaikea ennustaa koska ne perustuvat pääasiassa vakituisten henkilöiden virka-/työvapaisiin.

## 2 Henkilöstövoimavarojen ennakointi KYSissä

Henkilöstövoimavarojen ennakointiin kuuluu keskeisenä osana henkilöstön ammatillisen osaamisen ennakointi ja johtaminen. Vuoden 2018 aikana päivitettiin lakisääteinen [Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin henkilöstö – ja koulutussuunnitelma](#) yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa vuodelle 2019.

Ammatillisen osaamisen arviointi tapahtuu vuosittain käytävien yksilö- ja/tai ryhmäkehityskeskustelujen yhteydessä, joissa kartoitetaan henkilön/ryhmän olemassa oleva osaaminen suhteessa tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen. Kehityskeskusteluissa tehdään osaamisen kehittämissuunnitelma siitä, miten tarvittava ammatillinen osaaminen hankitaan. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma kokoaa yhteen keskeiset henkilöstön kehittämiseen liittyvät toimenpiteet ja suunnitellut täydennyskoulutukset.

Hoitohenkilöstön osalta henkilöstövoimavaroja arvioidaan vuosittain laskettavalla sijaisresurssilaskennalla, samaa laskentatapaa tullaan hyödyntämään vuoden 2019 lääkärihenkilöstöön päivystyspisteiden ja määrän tarkastelun yhteydessä.

Henkilöstövoimavarojen ennakointi korostuu vuonna 2019 mahdollisten tulevien työaikain muutosten myötä.

## 3 Kehittämistoimet

Vuoden 2018 keskeisimpinä kehittämistoimenpiteinä jatkuivat KYSin strategian jalkauttaminen ja toiminnallistaminen, päivittäisen johtamisen kehittäminen (Lean, johtamiskoulutus, henkilöstöhallinnon infot) sekä työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden edistäminen. Lisäksi merkittävänä kehittämistoimenpiteenä oli organisaatorakenteen uudistaminen vuoden 2018 alussa. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri jakaantui 1.1.2018 alkaen organisaatorakenteeltaan KYS Sairaalaan, jossa toimii kuusi eri palvelukeskusta, hallintokeskukseen sekä Kysteri liikelaitokseen.

Henkilöstön edustajien kanssa tehtävään yhteistoimintaan panostettiin yhteistyötoimikunnan ja vuoden 2016 aikana perustetun työsuojelutoimikunnan avulla. Työsuojelutoimikunta haluttiin eriyttää yhteistyötoimikunnasta, jotta henkilöstön työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyyn olisi riittävästi yhteistoiminta-aikaa. Henkilöstöä koskevia palvelussuhteisiin liittyviä asioita on käsitelty myös vapaamuotoisissa luottamusmiespalaverissa.

### 3.1 Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö

Työnantajan järjestämän täydennyskoulutussuunnittelun perustan luo KYSin strategia (2017–2022). Sairaalan strategiassa ammattitaito on keskeinen menestymisen edellytys riippumatta siitä, missä työtehtävissä työskentelee sairaalassa.

Vuonna 2018 ammatillisen täydennyskoulutuspäivien määrä KYSissä oli 17 667 htpv (Uranetti 31.12.18), joka on hieman enemmän kuin edellisenä vuotena (16 385 htpv). Vuoden täydennyskoulutuksen määrällisenä tavoitteena oli vähintään 3 pv/ henkilö. Täydennyskoulutuspäiviä oli keskimäärin 3,9 pv/ henkilö, joten keskimääräinen tavoite saavutettiin.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna täydenniskoulutuspäivät toteutuivat seuraavasti:

- Lääkärit 6,4
- Tutkimushenkilöstö 4,7
- Tutkijat 1,4
- Hoitohenkilöstö 3,5
- Hallinto/toimisto 2,6

Täydenniskoulutuksen sisältö rakennettiin henkilöstön osaamistarpeen mukaisesti teema-alueille: työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden sekä työkyvyn edistäminen, johtamisen ja toimintakulttuurin uudistaminen, ammattitaidon ja kliinisen osaamisen kehittäminen sekä toiminnan potilas- ja asiakaslähtöisyyden vahvistaminen. Esimiehille järjestettiin kolme Valmentavan johtamisen -valmennusryhmää, Sinustako rohkea uudistaja -lähijohdajavalmennus toteutettiin kolmannen kerran ja lisäksi ajankohtaisista HR-asioista pidettiin henkilöstöhallinnon infoja.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin jäsenkuntien ja ERVA-alueen henkilöstön osallistuminen etäyhteydellä luentomuotoisiin täydenniskoulutuksiin on vakiintunut toimintatavaksi. Verkko-oppimisympäristö Moodlea päivitettiin sovitusti ja verkkokurssien rikastamisen mahdollistava H5P-lisäosan hyödyntämistä aktivoitiin käyttökoulutusten avulla. Planet eStream mediapalvelin/videosovellus otettiin tuotantokäyttöön edellisen vuoden syksyllä tapahtuneen pilotoinnin jälkeen. Sovelluksen käyttö mahdollistaa täydenniskoulutuksen live-lähetystallenteiden tekemisen ja videoiden jakamisen. Verkkokurssit ja tallenteet edistävät ajasta ja paikasta riippumatonta osaamisen kehittämistä.

Kliinisen koulutuksen keskus on vakiinnuttanut paikkansa henkilöstön täydenniskouluttajana tietotaitopaja- ja simulaatiokoulutusten avulla: tietotaitopajoja toteutettiin 61 kertaa, joihin osallistui yhteensä 591 henkilöä, elvytyskoulutusta sai yhteensä 1149 henkilöä.

### 3.2 Perehdytys

Ammatillisen osaamisen kehittäminen alkaa palvelusuhteen alussa uuden työntekijän yksilöllisen lähtötason huomioivalla perehtymisellä organisaatioon, työyksikköön ja työtehtävään.

Vuoden 2018 aikana perehtymisen ja verkkokurssien kehittäminen jatkui edelleen (yleiserehtyminen, esimiesperehtyminen, lääkäriperehtyminen). Toimintaympäristön nopeat muutokset edellyttävät jatkuvaa kehitystyötä: Esimies- ja yleiserehtymiskurssien päivitys jatkui läpivuoden. Keväällä avattiin pilotointikäyttöön myös Lääkäriperehdytys-kurssi. Näiden verkkokurssien päivittäminen tapahtuu ”jatkuvan parantamisen” periaatteella. Perehtymisen dokumentointijärjestelmää (i-Tsek) kehitettiin suunnitelman mukaisesti, käyttöönottoa laajennettiin ja käyttäjätukea annettiin tarvelähtöisesti.

Perehtymisprosessin arviointi tapahtui OPE-mittarilla. Tulosten mukaan perehtyminen vahvisti sitoutumista työpaikkaan ja -yhteisöön. Perehtymisen menetelminä verkkokurssit, käytännön harjoittelu ja kollegoiden kanssa keskustelu ja heidän palaute olivat vahvista-

#### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPAIIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

#### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3



neet osuuttaan. Kehittämisen kohteeksi nousivat perehtymisen suunnitelmallisuus, yksilöllisyys ja arviointi sekä mentorin nimeäminen perehtyjän tueksi. OPE-mittauksen tulokset käsitellään perehtymisen kehittämistyöryhmässä, joka suunnittelee kehittämistoimenpiteet.

### 3.3 Osaamisen arviointi ja kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ja osaamisen arviointi luovat osaamisen kehittämisen perustan. Osaamisen arviointi tapahtuu kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut käydään vuosittain joko yksilö tai ryhmäkeskusteluina. Keskusteluissa kartoitetaan henkilön/ryhmän olemassa oleva osaaminen suhteessa tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen. Keskustelujen tuloksena tehdään osaamisen kehittämissuunnitelma siitä, miten tarvittava puuttuva ammatillinen osaaminen hankitaan.

Ammatillisen osaamisen kehittämiseksi, työnantajan järjestämien täydennyskoulutusten lisäksi, on käytettävissä erilaisia menetelmiä, kuten suunnitelmallinen työkierto, perehtymis- ja vertaismentorointi, benchmarking, työn tai työtapojen uudelleen organisointi, tiimi-, pari-, projektityöskentely sekä itseopiskelu.

Vuoden 2018 alussa KYSissä käynnistyi kehittämistyö, jonka tavoitteena on luoda sairaalaan strukturoitu ammattiuramallirakenne urakehitykselle. Mallin ensimmäisen taso, perehtyvä, pilotointi aloitettiin syyskuun (2018) alussa Hoitotyön palveluissa. Saman aikaisesti jatkettiin mallin muiden tasojen työstämistä ja kehittämistyötä jatketaan soveltamalla mallia muihin ammattiryhmiin.

#### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPUIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

#### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3

## 4 Työhyvinvointi ja työterveys

### Työhyvinvointi 2018

Vuonna 2018 tehtiin työtyytyväisyyskysely, johon vastasi noin 38 % KYSiläisistä. Tuloksena ilmeni, että suurin osa henkilöstöstä kokee työnsä tärkeäksi ja he ovat tyytyväisiä työyhteisön toimivuuteen ja lähiesimiesten johtamiseen. Lisäksi koettiin, että avoimuus organisaatiossa oli vahvistunut. Kehittämiskohteeksi nousi työn tavoitteellisuus, palkitsemisjärjestelmä, työpaikan eri osien välinen yhteistyö ja johtaminen koko organisaatiossa.

Henkilöstön työkykyä ylläpitävää toimintaa edistettiin työnantajan tuetuilla liikuntaryhmillä, ePassi -edulla ja virkistyspaikoilla, jotka sijaitsevat Julkulassa, Tahkolla ja Kuusamossa. Lisäksi kuluneen vuoden aikana saatettiin loppuun ensimmäinen Kevan työelämän kehittämishanke, jossa kehitettiin ja yhdenmukaistettiin työkykyjohtamisen toimintamallit. Toiselle Kevan työelämän kehittämishankkeelle haettiin jatkoaikaa vuoden 2020 loppuun. Hankkeen tavoitteena on kehittää ja pilotoida toimintamalli työkyvyttömyysuhan alla olevien työntekijöiden työurien jatkamiseksi.

Työhyvinvointi on yksi keskeinen strateginen arvo, jonka kehittäminen nimettiin vuoden 2019 painopistealueeksi.

### Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa painotettiin ennalta ehkäisevää toimintaa, jossa resursointia kohdennettiin enemmän työyhteisöjen tueksi ja työkykyriskien tunnistamiseksi. Vuonna 2018 työterveyshuolto järjestettiin omana toimintana ja samanaikaisesti valmisteltiin työterveyshuollon palveluiden yhtiöittäminen 1.1.2019 alkaen (Järvisseudun Työterveys Oy).

Työterveyshuollon kustannukset jakautuivat korvausluokkiin: Kela I 55 %, ennalta ehkäisevä ja Kela II 45 %, sairaanhoidollinen toiminta.

#### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPUIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

#### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

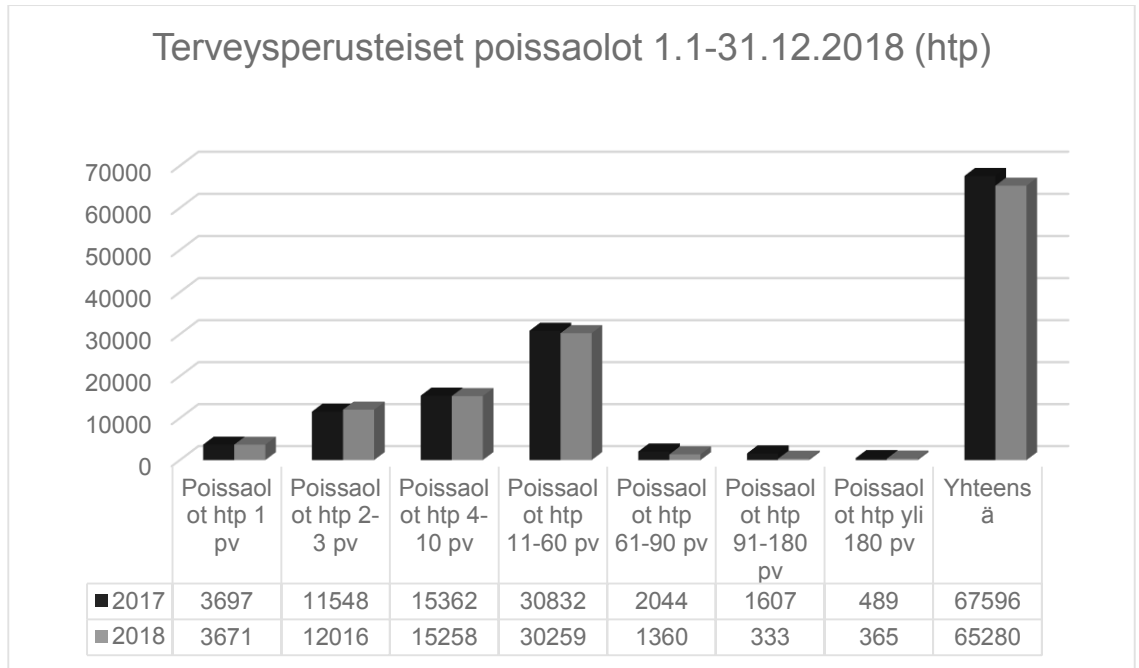
ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3

## 5 Terveysperusteiset poissaolot



Kuvio 8. Terveysperusteiset poissaolot

Kuviossa 8. (Terveysperusteiset poissaolot) on kuvattu vuoden 2018 terveysperusteiset poissaolot suhteessa vuoden 2017 terveysperusteisiin poissaoloihin. Terveysperusteiset poissaolot on ilmoitettu henkilötyöpäivinä, osa-aikaiset poissaolopäivät on muutettu kokoaikaisiksi poissaolopäiviksi. Tilastosta nähdään, että lyhyet 1-60 päivän terveysperusteiset poissaolot ovat pysyneet hyvin samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Pidemmät terveysperusteiset poissaolot ovat laskeneet. Kokonaisuudessa terveysperusteiset poissaolot ovat laskeneet 2316 henkilötyöpäivää verrattuna vuoteen 2017.

Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2018 keskimäärin 14,62 htp/henkilö, luku on lähes sama kuin vuonna 2017.

Terveysperusteiset poissaolot on kuvattu henkilöstökertomukseen KYS tasolla yhteensä. Lähiesimiehet pystyvät seuraamaan vastaavia raportteja yksikkökohtaisesti, ikä- ja ammattiryhmittäin. Lisäksi esimiehet saavat työterveyshuollosta terveysperusteisten poissaolojen syykoodeista tietoa. Nämä tiedot antavat esimiehille tarkemman tiedon henkilöstönsä työkyvyn tilasta, joka auttaa esimiehiä henkilöstösuunnittelussa työkyky huomioiden.



## 6 Henkilöstöhallinnon katsaus kertomusvuoteen 2018

Kokonaisuutena arvioiden vuoden 2018 toiminta toteutti KYSin strategiaa hyvin. Lain velvoittama toiminta pystyttiin toteuttamaan pääasiassa omana toimintana, joskin paikallisesti sovittua ”poikkeuksellista ylityötä” käytettiin edelleen kohtuullisen paljon. Tämän ”poikkeuksellisen ylityön” vähentämiseksi perustettiinkin vuodelle 2018 joitakin uusia vakansseja, joilla on tarkoitus tehostaa säännöllisenä työaikana tehtävää työtä. Tehostamista saatiinkin aikaan näissä yksiköissä, jonne vakanssit kohdennettiin.

Työhyvinvointi ja sen tehostamisen tarpeet nousevat esiin työyhteistökyselyn tulosten myötä sekä toiminnasta sekä tunnusluvuista. Strategian mukaisesti hyvinvoiva henkilöstö on sairaalamme tärkein voimavara. Siksi nämä seikat otetaan vakavasti huomioon ja pyritään selvittämään juurisyyt heikentyneelle työhyvinvoinnille ja parantamaan työolosuhteita ja muita työhyvinvointia alentavia tekijöitä. Vuosi 2019 on työhyvinvoinnin teemavuosi. Työkyky- ja työturvallisuusjohtamisen tueksi on kehitetty malleja, jotka tulevat antamaan esimiehille yhä enemmän tukea ja mahdollisuuksia selvittää haastavista ja vaativista esimiestehtävistä. Haasteeksi muodostuu jatkossakin uusien toimintatapojen ja toimintamallien jalkauttaminen siten, että ne tavoittavat jokaisen työntekijän ja esimiehen.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet lievästi, joka on positiivinen suunta. KYSin osalta sote- ja maakuntauudistukseen liittyvät valmistelut olivat vähäisempiä kuin edellisellä vuonna johtuen lakien keskeneräisyydestä.

Strategian jalkauttamista jokapäiväiseen toimintaan jatkettiin myös vuonna 2018, tärkeimpänä huomioiden osaava, ammattitaitoinen ja hyvinvoiva henkilöstö.

Janne Niemeläinen  
henkilöstö- ja hallintojohtaja

**Laskutusosoite**

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPUIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

**Posti- ja käyntiosoite**

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Viestikatu 1-3  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3





## HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN JA -KERTOMUKSEN HENKILÖSTÖRESURSSIEN MÄÄRITELMÄT

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| VAKANSSI                        | <p>Valtuuston perustamien virkojen ja hallituksen hyväksymien työsuhteiden määrä.</p> <p>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto: sarakkeessa virat. Vakanssi on yhteisnimitys viroille ja toistaiseksi voimassa oleville työsuhteille. Vakanssien määrä on saatu laskemalla yhteen ko. organisaation vakanssien voimassaoloajat kalenteripäivinä ja jakamalla summa tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Tilastoaikavälin jakaja on vuoden tilastossa 365. Osa-aikaiset vakanssit suhteutetaan kokoaikaisiin, joten kahdesta ½-vakanssista muodostuu yksi kokoaikainen, samoin yhden vuoden tilastossa kahdesta kuusi kuukautta käytössä olleesta vakanssista muodostuu yksi kokoaikainen.</p> |
| HENKILÖSTÖ<br>KESKIMÄÄRIN       | <p>Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö (brutto) yhteensä.</p>   |
| LASKENNALLINEN<br>PALVELUSSUHDE | <p>Palvelussuhteiden, osa-aikaiset ja kokoaikaiset, yhteenlasketut kalenteripäivät, jaettuna tilasto aikavälin kalenteripäivien lukumäärällä.</p>  |
| LASKENNALLINEN<br>POISSAOLO     | <p>Kaikkien poissaolojen (osa-aikainen ja kokoaikainen henkilöstö), yhteenlasketut kalenteripäivät jaettuna tilasto aikavälin kalenteripäivien lukumäärällä.</p>   |
| VAKINAISET                      | <p>Vakinaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten määrä laskennallisina palvelussuhteina (jolloin 365 kalenteripäivää kestänyt kokoaikainen virkamääräys tai työsopimus on yksi laskennallinen palvelussuhde. Osa-aikaisten suhteuttaminen samoin kuin yllä kohdassa vakanssit).</p> <p>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeesta vakinaiset/palvelujaksot.</p> <p>Työpanostilastossa lasketaan vakinaisiin omasta tehtävästään vapautetun henkilön palvelusaika.</p>   |
| MÄÄRÄAIKAISET                   | <p>Määräaikaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten lukumäärä laskennallisina palvelussuhteina.</p> <p>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeessa sijaiset/palvelujaksot. Varahenkilöstöseurantatiedot tunteina annetaan tuloksyksiköille työvoimapalveluyksiköstä.</p>   |
| AMMATTILUOKKA                   | <p>Henkilökunta on kirjanpidossa luokiteltu neljään ammattiluokkaan: lääkärit, tutkimushenkilöstö, hoitohenkilöstö sekä huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstö. Henkilöstötilastoissa tutkijat ilmaistaan erillisinä.</p>  |
| PALKKAUS-                       |  |





8.2.2019

|                |   |
|----------------|---|
| KUSTANNUKSET   | Palkat yhteensä. Tietolähde: ASSI-raportointi, Prima-raportointi.   |
| POISSAOLOT     | Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön poissaolot (vuosilomat, sairauspoissaolot, lakisääteiset poissaolot ja muut poissaolot) yhteensä laskennallisina palvelussuhteina.<br><br>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: vakinaiset/poissaolot ja sijaiset/poissaolot.   |
| ELÄKÖITYMINEN  | Eläkkeelle jääneet tai kyselyvuosina eläkeiän saavuttavat henkilöt.<br>Tiedustelut: KEVA, Henkilöstötoimisto.   |
| BRUTTOTYÖPANOS | Tämä vähemmän käytetty käsite merkitsee samaa kuin henkilöstö keskimäärin ja siitä vakinaiset ja määräaikaiset.   |
| NETTOTYÖPANOS  | Henkilöstö keskimäärin yhteensä -luvusta vähennetään kaikki poissaolot yhteensä.<br><br>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto: sarakkeet vakinaisen työpanos + sijaisten työpanos.<br><br>Nettotyöpanos on saatu laskemalla yhteen vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan palvelujaksojen kestot kalenteripäivinä ja jakamalla summa tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Seuraavaksi on laskettu yhteen sekä vakinaisen henkilökunnan että määräaikaisen henkilökunnan vuosilomat ja palkalliset, palkattomat, osa-aikaiset ja osa-palkkaiset poissaolot kalenteripäivinä ja summa on jaettu tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Nettotyöpanos on palvelujaksojen ja erilaisten poissaolojen erotus. |